

TARTU ÜLIKOOL  
Humanitaarteaduste ja kunstide valdkond  
Kultuuriteaduste ja kunstide instituut

Heleri Huuse

KOHALIKE OMAVALITSUSTE KULTUURIKORRALDAJATE  
PÄDEVUSED JA TÄIENDUSKOOLITUSE VAJADUS EESTIS

Magistritöö

Juhendaja: Ester Bardone

Tartu 2017

## SISUKORD

SISSEJUHATUS .....	3
Mõisted.....	6
1. KULTUURIPOLIITIKA, KULTUURIKORRALDUSE ALANE HARIDUS JA KULTUURIKORRALDAJATE PÄDEVUSED .....	8
1.1 Kultuuripoliitika, rahvakultuur ja regionaalne kultuurikorraldus .....	8
1.2 Kultuurikorralduse alane haridus: rahvusvaheline ja Eesti kontekst.....	13
1.3 Kultuurikorraldaja pädevused .....	17
1.4 Täiskasvanu ja õppimine: elukestev õpe .....	20
1.5 Kultuurikorraldajate täienduskoolitus Eestis.....	22
2. UURIMUSE VALIM JA METOODIKA .....	26
2.1. Kasutatud metoodika.....	26
2.2. Valimi kirjeldus: andmed uuritud kultuuriasutuse kohta .....	28
2.3. Andmed küsitletud kultuurikorraldajate kohta.....	31
3. TULEMUSED.....	34
3.1. Kultuurikorraldaja pädevused ja kohustused .....	34
3.2. Töös rahulolematust tekitavad tegurid .....	39
3.3. Muutused kultuurikorraldaja tegevuses viimase 10 aasta jooksul .....	42
3.4. Kultuurikorraldaja ja täienduskoolitus .....	44
3.5. Kultuurikorraldajate hinnangud oma koolitusvajadusele ja enese refleksioonioskusele .....	47
3.5.1. Õpimotivatsioon .....	47
3.5.2. Tulevik .....	48
3.7. Hinnangud koolituste sisule ja vormile .....	50
4. ARUTELU.....	55
KOKKUVÕTE.....	66
KASUTATUD ALLIKAD JA KIRJANDUS .....	69
LISA 1 .....	75
LISA 2.....	78
LISA 3.....	81
SUMMARY .....	83

## SISSEJUHATUS

Elame maailmas, kus tõusvas joones areneb meedia, informatsiooni ja teadmistepõhine majandus. See on loonud uue töökeskkonna ning vajaduse kombineerida oma arusaamu ja teadmisi, uute meetodite ja mõistetega. Samuti sunnivad ühiskondlikud arengud inimese end erialaselt arendama, täiendama ja omandama uusi pädevusi, seda ka kultuurivaldkondades.

Egge Kulbok-Lattik kirjeldab hiljuti avaldatud artiklis kultuuritööd ja kultuurikorraldust, kui „modernse massihariduse ja kultuuriosaluse ajastu amet, mis on lähiminevikus muutunud“ ning oluliselt teisenenud (Kulbok-Lattik 2017). Algselt vajati kultuurikorraldajaid kui professionaale, kes valdavad korralduslike, finantseerimise alaseid pädevusi ning tunnevad ära hea ning publikule meeldiva teose. Nüüdseks oodatakse kultuuritöötajalt avatust, loomingulisust, kiiret reageerimis- ja analüüsi võimet ning oskust suhelda igast eluvaldkonnast inimestega. Pädevuste hulk on aja jooksul kasvanud ning ilmselt suureneb see veelgi. Kultuurikorraldajate pädevuste küsimus on suuresti tekkinud tänu kultuurialase hariduse õppekavade arendamisele. Probleemiks on kultuurikorraldaja töö keerukus ning vajaduspõhiste pädevuste erinevus vastavalt kultuurivaldkonnale, milles töötatakse.

Valisin oma magistritöö, kuna olen kokku puutunud kultuurivaldkonna ürituste korraldamisel probleemidega, mille lahendamiseks puudub nii minul, kui vahel ka teistel korraldajatel, vajalik kompetents. Mitmete tantsupidude, nii maakondlike kui riiklike, valmimise protsessis osalemine on pannud mind mõtlema selle üle, millised peaksid olema kultuurikorraldajate pädevused ning kuidas saaks toetada vajalike oskuste ja teadmiste omandamist ning seda just kohalike omavalitsuste kultuurikorraldajatel. Suurpeod Tallinnas on näidanud, et Eestis osatakse suurüritusi korraldada. Siiski napib väikekohtades teadmisi sarnaste kultuuriürituste läbiviimiseks. Tundub, et tihti hakatakse planeerima suuri üritusi teadmata, mis probleemid ette tulevad ning kuidas oleks hõlpsam ja tõhusam neid lahendada.

Minu magistritöö teemast huvitus ka Rahvakultuuri Arendus- ja Koolituskeskus kes pakkus võimalust koostööks. 2006. aastal viisid nad Eesti kultuurikorraldajate hulgas läbi samalaadse uurimuse, milles koguti andmeid kultuuriasutuse ja kultuurikorraldaja kohta. Otseselt pädevusi ja koolitusvajadust Rahvakultuuri Keskuse uurimus ei analüüsinud ja minul oli nüüd võimalus seda puudujääki korvata.

Oma tööd raamistavas erialases ja teoreetilises kirjanduses kasutasin selliste rahvusvaheliselt tuntud kultuuripoliitika uurijate seisukohti nagu David Bell ja Kate Oakley (2015), Kevin V. Mulacahy (2010), Patricia Dewey (2010, 2003), J. Dennis Rich (2003, 2010) kultuurihariduse ja täiendusõppe osas toetusin Malgorzata Sternal'i (2007), Jonathan Paquette'i ja Eleonore Redaelli (2015), Dan Martin'i (2010) seisukohtadele ning pädevusi puudutavates osades on töös kasutatud Karen Rasmussen; Pamela Northrup ja Robin Colson (2016), William J. Byrnes (2009), Margaret Jane Wyszomirski (2010), Peter Jarvise; John Holford'i ja Colin Griffin'i (2003) arvamusi. Minu magistritöö seostub ka mõnede varem kultuurikorralduse erialal kaitsstud magistritöödega nagu Helen Otti (2011), Urve Gromovi (2007), Mailis Štriki (2014) ja Katriin Fisch-Uibopuu (2006) sarnasel teemal kirjutatud magistritöödele. Antud magistritööd kirjeldavad vastavalt: täiskasvanu õppija õppimist praktikakogukonnas; valdade ja linnade kultuurikorraldajate täienduskoolitus rahvakultuuri arendus- ja koolituskeskuses 1994-2004; rahvamajasid muutavas ühiskonnas; Eesti kultuuriorganisatsioonide juhtide ülesandeid ja kompetentse.

Minu töö keskseks eesmärgiks on uurida kultuurikorraldajate täienduskoolituse vajadust pidades silmas nende vajaduspõhiseid pädevusi ning võrrelda antud pädevusi kutsestandardis ja kultuurikorralduslikus hariduses pakutuga

Töö täpsemad uurimisülesanded on:

- Anda ülevaade kultuurikorralduse alastest haridustest Eestis.
- Anda ülevaade kultuurikorraldajate koolitusvajadusest ning koolituspakkumisest.
- Kaardistada kultuurikorraldajate vajaduspõhised pädevused.
- Analüüsida kultuurikorraldajate täienduskoolituste vajadust seostatuna pädevustega.

Kultuurikorraldajate pädevuste ja oskuste teema aktuaalsus on järjest kasvamas. Isegi projektidele toetuste jagamisel on hakatud jälgima, projekti esitanud kultuurikorraldaja kompetentse ning kogemust antud valdkonnas. Kultuuripoliitika mõju rahvakultuuri ja regionaalsele kultuurikorralduse arengule on suur. Nii keskvalitsuse kui omavalitsuste põhiseadus kohustab neid vastutama eesti keele ja kultuuri säilimise eest. Kohaliku omavalitsuse seaduses puudub aga kultuuri töö korraldamise kohustus, mis kultuuriministeeriumi kohustuste alla Vabariigi Valitsuse seadusest tulenevalt siiski kuulub. Kohalike omavalitsuste seaduses on välja toodud vaid raamatukogude, rahvamajade, muuseumide jne ülalpidamise kohustus. (Kohaliku omavalitsuse korralduse seadus 1993) Sisulise töö korraldamise kohustus seadustes puudub ning see tekitab kultuurikorraldajatele mitmeid probleeme.

Poliitiliselt on hetkel probleemiks ka haldusreform ehk valdade ühinemine, mille puhul valdadel puudub nägemus, kuidas peaks korraldama kultuurivaldkonna ühtse katuse alla viimist, olukorras, kus valdadel on olnud erinevad väärtused ja arusaamad kultuuri edastamisel.

Kultuuri edastamine nõuab väga eriilmelisi pädevusi, mille omandamine peab olema kõigile kultuurikorraldajatele kättesaadav. Täiendusõppe võrgustik Eestis on küll mitmekülgseid koolitusi ja kursusi pakkuv, kuid vajab struktureerimist ning ühildamist kultuurihariduse, kutsestandardi ja vajaduspõhiste pädevustega.

Minu magistritöö sihtgrupiks on kohalike omavalitsuste kultuurikorraldajad kellele esitatud küsimustiku vastuste ning kultuurihariduse õppekavade ja kutsestandardi dokumendi alusel analüüsin kultuurikorraldajate pädevusi ja kompetentse ning täienduskoolituse vajadust.

Töö koostamisel kogusin andmeid küsitluse kaudu (viisin läbi „Kultuuritöötajad ja täienduskoolitus“ küsitluse 2016. aastal). Kasutasin ka Rahvakultuuri Arendus- ja Koolituskeskuse andmebaasi ning Eesti elukestvat õpet, kultuuripoliitikat ja kultuuriharidust käsitlevaid raamatuid ning vastavaid dokumente nii paberkandjal kui ka internetis. Minu töö uurimistulemusi kasutab Rahvakultuuri Arendus- ja Koolituskeskus kultuurikorralduse alase täienduskoolituse täiustamisel.

Töö esimeses peatükis annan ülevaate Eesti regionaalse kultuuripoliitika ajaloolisest kujunemisest, kultuurikorralduse alastest haridusest Eestis ja kultuurikorraldajate pädevustest seostades seda rahvusvahelise kirjandusega. Samuti selgitan elukestva õppe ning praktikapõhise õppe sisu ja annan ülevaate kultuurikorraldajate täienduskoolitustel osalemise võimalusest Eestis.

Teises peatükis keskendun uurimistöös kasutatud metoodika, küsitluses osalenud kultuuriasutuste ja kultuurikorraldajate kirjeldamisele. Antud osas kirjeldan ka seltsi-, rahva- ja kultuurimajade mõisteid.

Kolmandas peatükis annan ülevaate uurimistöö küsitluse tulemustest. Toon välja kultuurikorraldaja pädevused ja oskused, töös rahulolematust tekitavad tegurid ning muutused kultuurikorraldaja tegevuses viimase kümne aasta jooksul. Kirjeldan kultuurikorraldajate osalemist täienduskoolitustel ning vaatlen koolitusvajadust ja täienduskoolitustel osalemise võimalusi. Analüüsin ka kultuurikorraldajate hinnangut koolituste sisule ja vormile.

Töö viimases peatükis arutlen enda tehtud uuringu tulemuste üle, eelnevate uuringute ning praeguse Eesti kultuuripoliitika ja –hariduse taustal. Samuti pakun välja mõned ideed, kuidas võiks edaspidi kultuurikorraldajate pädevusi ja koolitusvajadust uurida. Töö lõppeb kokkuvõttega.

Lisades on tabelid ja joonised, mis on vajalikud teema täpsemaks käsitlemiseks ja mõistmiseks (Rahvakultuuri Arendus – ja Koolituskeskuse poolt 2006.-2016. aastal korraldatud kultuurikorraldajatele suunatud täienduskoolituste nimekiri ja uurimistöö jaoks koostatud küsitluse küsimused).

## Mõisted

**Elukestev õpe** - hõlmab formaalharidussüsteemi (lasteaed, põhikool, gümnaasium, kutseõppeasutus, kõrgkool) kõrval ka sellest väljaspool pakutavat täiendus- ja ümberõpet, mitteformaalset ja informaalset õpet kogu selle mitmekesisuses (Eesti elukestva õppe strateegia 2020, 2014).

**Kultuuriasutus** – avaliku või mittetulundussektori institutsioon, mis tegeleb antud riigi inimeste kultuurilise-, intellektuaalse-, teadusliku-, keskkonna-, hariduse- või kunstilise rikastamisega. Kultuuriasutus hõlmab ilma piiranguteta erinevaid ühiskondi, organisatsioone ja seltse – raamatukogud, muuseumid, etenduskunstide ühendused, teadusseltsid. (Cultural Institution)

**Kultuurikorraldaja** – minu maigistritöö kontekstis on kultuurikorraldaja kohalike omavalitsuste kultuuri-, rahva- või seltsimaja kultuurivaldkonna administraator (*cultural administrator*). Kultuurikorraldaja võib olla ka konkreetse kultuurisündmuse teostaja Tänapäeva kultuurikorraldaja vahendab loojat ja institutsiooni, loojat ja publikut, kultuuri ja äri, erinevaid kultuurimudeleid, kunstivaldkondi omavahel (ühisprojektid), kultuuri ja meediat, erinevaid kultuure (Kulbok-Lattik 1999).

**Kultuurikorraldus** – kultuuri juhtimine mis hõlmab planeerimist, töötlemist, seiret ja juhtumise funktsioonide kontrollimist rahvusvahelises ja kultuuridevahelises kontekstis. Kultuurikorraldus on suunatud minimeerima kultuuri konflikte suurendades korralduslikku efektiivsust ning arvestades erinevaid ilminguid ettevõtete ja riigi kultuuris. (Cultural Management)

**Pädevused** - Pädevused (*competency*) on spetsiifiline teadmine või oskus, mis on vaadeldav ja mõõdetav (Rasmusenn et al. 2016: 64). Eesti Keele Instituudi koostatud Haridussõnastik käsitleb pädevust ja kompetentsi sünonüümsete mõistetena määratledes neid kui: „asjakohaste teadmiste,

oskuste ja hoiakute kogumit, mis tagab suutlikkuse teatud tegevusalal või -valdkonnas tulemuslikult toimida.“ (Haridussõnastik)

**Täiendusõpe/ täienduskoolitus** - Täienduskoolitus on väljaspool tasemeõpet õppekava alusel toimuv eesmärgistatud ja organiseeritud õppetegevus. Peamiseks kriteeriumiks täienduskoolituse defineerimisel on väljundipõhise õppekava olemasolu. Täienduskoolitus võib toimuda äärmiselt erinevas mahus, vormis ja sisuga. Näiteks saab täienduskoolituseks lugeda lühikesi üksikute kompetentside arendamiseks toimuvaid koolituskursusi, mille kestus võib olla mõni tund või päev. Samuti saab täienduskoolituseks lugeda kursusi, mis võimaldavad süvitsi omandada mõne valdkonna põhioskusi ja teadmisi, mis eeldatavalt on ajaliselt mahukamad (Haridus ja Teadusministeerium - Täienduskoolitus).

**Täiskasvanuharidus** - on organiseeritud õppetegevus teadmiste, oskuste ja vilumuste omandamiseks ning nende säilitamiseks või täiendamiseks. Õppimine võib toimuda mistahes tasemel või meetodil. Samuti võib see asendada või olla jätkuks esmasele haridusele, mis omandatakse koolis, kolledžis või ülikoolis. Täiskasvanuharidus on suunatud täiskasvanud õppijaile, kelle all mõistetakse isikut, kes õpib töölkäimise, perekonnaelu või muu tegevuse kõrvalt. Teisisõnu pole tema põhitegevuseks õppimine (Haridus ja Teadusministeerium – Täiskasvanuharidus).

# **1. KULTUURIPOLIITIKA, KULTUURIKORRALDUSE ALANE HARIDUS JA KULTUURIKORRALDAJATE PÄDEVUSED**

Selleks, et mõista kultuuri toimimist riigis peame aru saama antud riigi kultuuripoliitika ja kultuurikorralduse alase hariduse prioriteetidest ning lähtekohtadest. Järgnevas peatükis arutlen kultuurikorralduse ja kultuuripoliitika seoste üle, keskendudes täpsemalt sellele kuidas käsitletakse rahvakultuuri kultuuripoliitika riiklikul tasandil ja regionaalses kultuuripraktikas. Keskendun oma uurimuses seltsi-, rahva- ning kultuurimajade kultuurikorraldajatele ning suurem osa neist tegeleb just rahvakultuuri korraldusega. Seetõttu kirjutan peatüki teises ja kolmandas osas täpsemalt lahti kultuurikorralduse alase hariduse temaatika Eestis ning spetsiifilisemalt rahvakultuuri korralduse. Samuti räägin kultuuri juhtimisest ja kultuurikorraldusest laiemalt.

Ajaga kaasas käimiseks tuleb end pidevalt koolitada ja harida ning seda ükskõik millisel erialal töötades. Täienduskoolitus kultuurikorralduse valdkonnas on oluline, et mitte jääda ühekülgselt, olla kursis kultuuri ja ühiskonna muutustega ning olla oma töös efektiivne. Peatüki neljandas osas avan elukestva õppe mõistet ning kirjeldan täiskasvanute seost õppimisega ning ja viiendas osas kirjeldan täpsemalt, kes ja kuidas korraldab Eestis täienduskoolitusi kultuurikorralduse valdkonnas.

## **1.1 Kultuuripoliitika, rahvakultuur ja regionaalne kultuurikorraldus**

Riikliku kultuuripoliitika määratlemine on seotud sellega, kuidas ühiskonnas mõistetakse kultuuri. Kultuuri saab vaadelda kui professionaalset kunstikultuuri või kitsamalt kui folkloori või kultuuripärandit, samas aga ka laiemalt kui elamisviisi ja eluolu. David Bell ja Kate Oakley on öelnud, et rahvuskultuuri poliitika mõistmiseks peame aru saama rahvast, kelle kultuuri on poliitika sihtimärgiks teinud (Bell, Oakley 2015: 115). Aja jooksul on kultuuripoliitika muutunud võimu-põhisest rohkem elanike ja rahvuse kesksmaks. „Rahvuslik identiteet on nii kultuuripoliitika loodud kui ka selle kujundaja. Seega mõnikord võib poliitiline sekkumine muuta rahvuslikku iseloomu või suunata riigi stereotüüpe kodu ja välismaal.“ (ibid 2015: 119)



Egge Kulbok-Lattik leiab, et kultuuripoliitikat võib näha modernse rahvusriigi halduspoliitika ühe osana, teisisõnu kunstide ja kultuurivälja haldamise ja korraldamisena. Ainsana eristab teda teistest halduse valdkondadest mõju raskesti mõõdetavus. (Kulbok-Lattik 2016b: 42)

Kevin V. Mulcahy rõhutab, et kultuuri avaram käsitus kultuuripoliitikas on seotud kultuuridemokraatiga. Ta leiab, et kultuuripoliitika üheks oluliseks ülesandeks on luua kogu riigis (mitte ainult tiheasustusega aladel) avalikkusele kättesaadavaid kultuuri loomise ja tarbimise võimalusi, mis ei sõltu kasumist või kommertsväärtustest. Kultuuridemokraatia eelduseks on kodanikuühiskond ja sotsiaalmajanduslik pluralism. (Mulcahy 2010: 319/323)

Ka Eesti kultuuripoliitika eesmärgiks on luua võimalusi kultuuri arenguks. Samuti püütakse luua kõigile Eesti elanikele, sõltumata nende asukohast võimalus kultuuri loomiseks ning tarbimiseks.

Tänase Eesti kultuuripoliitika olulisteks eesmärkideks on eesti rahvuse, kultuuri ja keele säilitamine: „kujundada loovust väärtustav ühiskond, hoides ja edendades eesti rahvuslikku identiteeti, uurides, talletades ja kandes edasi kultuurimälu ning luues soodsad tingimused elujõulise, avatud ja mitmekesise kultuuriruumi arenguks ning kultuuris osalemiseks“ (Kultuuriministeeriumi valitsemisala ... 2016: 4).

Rahvakultuuri mõiste on aja jooksul omanud erinevaid tähendusi ning on senini pidevas muutumises. Peamiselt peetakse Eestis rahvakultuuriks talurahva traditsiooniliste elatusalade, elukeskkonna ja kommetega seotud ainelist ja vaimset kultuuri. Tänapäevases kasutuses nähakse rahvakultuuri mitteprofessionaalse kunsti ja taidlusena ning vanade traditsioonide elushoidmisena. (Kannike 2005) Rahvakultuuri õpitakse tundma suulise või kirjaliku pärimuse ning isikliku kogemuse kaudu, mis eristab seda professionaalse akadeemilise kultuuri vormidest. „Tänapäeval peavad uurijad rahvakultuuri mõistet rakendades silmas, et selle loojaks võib olla mistahes ühiste traditsioonidega inimgrupp“ (ibid 2005). Praeguseks on rahvakultuur säilinud täna nõukogude ajal olnud soovile hoida enda folkloori teiste rahvuste poolt puutumatuna. Aili Aarelaid-Tart leiab, et oma juurtele toetumine tugevdas eestlaste rahvakultuurilist eneseteadvust, samas aga vähendas suletus vastuvõtlikkust uutele väljast sisse tulevatele kultuurimõjudele. Postmodernistlikus maailmas on rahvakultuuri piiritlemine raske, üheks võimaluseks on lasta inimestel endil öelda, mida nad rahvakultuuri tegevuseks peavad. Aarelaid-Tart toob oma uurimistöö põhjal välja, et rahvakultuurina nähakse: külasporti, külade liikumist, kodu-uurimist, keele- ja arvutiõpet, paadiehitus, autoklubid, margikorjamine jne. See nimekiri näitab kui kirju ja mitmekülgne on rahvakultuuri valdkond ning kui raske on seda piiritleda. (Aarelaid-Tart 2000: 63-65) Avatud ühiskond ja ühinemine Euroopa Liiduga on kasvatanud massikultuuri levikut ning selle mõju rahvakultuurile. Samas on uued võimalused (nt erinevad rahastamis- ja

toetusprogrammid) pakkunud finantsilist tuge rahvakultuuri piirkondlikuks arendamiseks ja hoidmiseks.

Kultuuriministeeriumi järgi „hõlmab rahvakultuur loomingulist, rahvuslikel traditsioonidel põhinevat harrastustegevust“. Ministeeriumi määratluse järgi kuulub rahvakultuuri hulka „pärimuskultuur, rahvuslike ja paikkondlike kultuuritraditsioonide uurimine, hoidmine ja jäädvustamine, avalikud kultuurisündmused ning rahvakultuuri alane seltsitegevus, koolitus ja täiendusõpe.“ (Kultuuriministeerium) Viimaste aastate suure muutusena on lisandunud vaimse kultuuripärandi tulek rahvakultuuri kõrvale, mis esitab nii kultuuripoliitikale kui kultuurikorraldajatele uusi väljakutseid uutes kultuuri valdkondades ning teemades. Samuti sunnib see taas üle vaatama kultuuri ja rahvakultuuri käsitlused.

Selleks, et jälgida, kuidas Eestis on kujunenud rahvakultuuri praktiseerimine ja mõistmine tuleb vaadata meie seltsi-, rahva- ning kultuurimajade ajaloolist arengut.

19. sajandil loodi kohalike eestlaste initsiatiivil seltsi- ja rahvamajad, et pakkuda kohta kultuuriharrastusele - kooridele, külateatritele, orkestritele ja raamatukogudele. Taolised seltsi- ja rahvamajad löid ühtsustunnet ja olid oluliseks osaks rahvuslikust ärkamisest sajandi lõpus, 20. sajandi alguses. (Kulbok-Lattik 2016a: 101)

Eestlaste seas tekkis julgus ja soov omaalgatuslikuks tegevuseks ning erinevatele seltside kui kohtumispaikade loomine andis rahvakultuuri arengule hoogu juurde. Ea Jansen on välja toonud, et kõige aktiivsemalt arenesid sel ajal koorilaulu harrastus, samuti orkestrid, mis võimaldasid rikastada seltsiüritusi laulu ja muusikaga ning luua suuri rahvapidusid. Seltsiliikumise tulemusena tekkisid kogukondlikud võrgustikud ja keskseltsid, mis toetasid ka emakeelset haridust. (Jansen 2008: 503-506).

Eesti Vabariigi algusajal tekkinud poliitiline vabadus andis võimaluse luua veelgi rohkem seltsi ja ühinguid. Kuid Pätsi pigem autoritaarne kui demokraatlik valitsus hakkas peagi nende tegevust piirama. „1937. aastaks oli rahvamajade võrgus kinnitatud 533 rahvamaja, neist spetsiaalselt kavandatud hooneid oli rajatud 222.“ (Lintnermann 2012).

Lintnermanni öeldus, on välja toodud ainult rahvamajade arv, kuid Jansen vaatles kõiki kultuuri- ja haridusseltse Eestis ning sai neid kokku üle 2200, millest umbes 500 olid koondud Haridusliitu, laulukoori ja muusikaseltse oli üle 800 ning nemad kuulusid enamasti Eesti Lauljate Liitu. (Jansen 2008: 508)

Nõukogude Liit ei võtnud ainult üle vaid ka tugevdas Pätsi valitsemisajal loodud, riigi poolt juhitavat organisatsioonide võrku, mis sõltus riigipea ideoloogiast ja poliitikast. Kulbok-Lattik on leidnud, et Pätsi loodud kultuuripoliitika institutsiooniline mudel püsis kuni 1991. aastani, ehkki totalitaarse ideoloogia alustel (Kulbok-Lattik 2008: 131).

Kunst ja kultuur oli Nõukogude Liidu arvates head viisid inimeste mõjutamiseks. Kui sõjaeelse Eesti Vabariigi ajal olid kogukonnakeskused rahvuslikuks kultuurilisteks ja õpetegevuseks, siis Nõukogude aeg muutis need majad sotsialistliku ühiskonna aktiivsete inimeste kasvatamise paikadeks vastava ideoloogia vaimus. Ideoloogia toetus kõrgkultuuri edendamisele, samuti toetati vene kunstikultuuri. Kõige selle juures, näitamaks muule maailmale, et Eesti kultuur püsib, toetati folkloori ehk rahvakunsti, mis küll politiseeriti.

Peale Nõukogude võimu lagunemist 1990. aastatel Eestis taastus aegamisi seltsi- ja rahvamajade tegevus, kultuuripoliitikas püüti lähtuda kultuuriinstitutsioone säilitavast mudelist. Kohalikud omavalitsused pidid nüüdsest hakkama rahvamaju administreerima ning rahvakultuuri suunama. Algselt puudusid dokumendid ning seadused, mis aitaks omavalitsustel kultuurialast tegevust toetada ning suunata. Omavalitsused pidid ise leidma võimalused ning looma tegevusplaani asutuste juhtimiseks.

1998. aastal võeti Riigikogus vastu dokument, milles lubatakse kultuuri ja erinevaid kultuuriinstitutsioone finantsiliselt toetada, kultuuritöötajatele väärilist palka maksta; samuti lubatakse luua rahvakultuuri seadus, mida pole kahjuks tänini veel tehtud. (vt. Eesti riigi kultuuripoliitika põhialuste heakskiitmine 1998).

2013. aastal võttis Riigikogu vastu kultuuripoliitika põhialused aastani 2020, mis on jätkuks 1998. aastal vastu võetud Eesti riigi kultuuripoliitika põhialustele ja annab suunised kultuuri arendamiseks aastatel 2014-2020. Antud dokumendis nähakse rahvakultuuri kui „identiteeti, kombeid, murdekeelt ja elulaadi, vaimset kultuuripärandit, koorilaulu ning rahvatantsu ja pillimängu.“ (Kultuuripoliitika põhialused aastani 2020: 12) Kultuuripoliitika põhialustes 2020 määratletakse kultuuripoliitika kujundamise ja elluviimise põhimõtted ja tegevussuunad Vabariigi Valitsusele, pidades samal ajal silmas, et „kohalikel omavalitsustel on kanda oluline roll kohaliku tasandi kultuurielu korraldamisel, kultuuriasutuste ülalpidamisel ning kultuuritegevuse toetamisel“ (Kultuuripoliitika põhialused aastani 2020: 1).

Kultuuripoliitika kujundamise ja elluviimise põhimõtetes on öeldud, et „riik suunab kultuurivaldkonna arendamisse välisvahendeid, et investeerida regionaalset arengut toetavasse kultuuritaristusse“ (ibid 2013: 3). Samuti lubatakse dokumendis võtta regionaalses kultuurikorralduses suund „ülesannete ja vastutuse selgemat määratlemist koostöös kohalike omavalitsuste, omavalitsusliitude ning kolmanda sektori organisatsioonidega“ (ibid 2013: 4).

Juba aastaid oodatakse kultuurikorraldajate seas uut rahvamajade seadust, mis reguleeriks töötasu, tööaega ning likvideeriks ka segaduse ametinimetusega. Esimene rahvamajade seadus loodi Eesti Vabariigis 1931. aastal ning 1938. aastal tehti selles muudatused.

Rahvakultuuri suunamiseks n-ö rohujuuretasandil plaaniti rahvamajade seadusega luua ühtlane üleriiklik rahvamajade võrk. Seaduse täitmiseks võeti vastu rida määrusi (rahvamajade ehitamise määrus, haridus- ning sotsiaalministri määrus rahvamajade võrgu korrastamise kohta). (Kulbok-Lattik 2008: 133) Hetkel toimivad enamik rahvamaju Eestis põhimääruse alusel ning on omavalitsuste rahastada ja juhtida. Rahvamajade seadusega loodetakse riigi abile ning omakasupüüdmatusale, mis domineerib hetkel omavalitsuste tegevuses kultuuri valdkonna suhtes.

Üheks kultuurikorraldajaid abistavaks seaduseks on ka kultuurkapitali seadus, mis esmakordselt rakendus 1925.aastal ning võeti taaskasutusse 1994.aastal.

Eesti Kultuurkapital (edaspidi *Kultuurkapital*) on avalik-õiguslik juriidiline isik, kelle tegevuse eesmärk on kunstide, rahvakultuuri, kehakultuuri ja spordi ning kultuuriehitiste rajamise ja renoveerimise toetamine rahaliste vahendite sihipärase kogumise ja sihtotstarbelise jagamise kaudu. Kultuurkapitali stipendiumid üksikisikutele võrdsustatakse riiklike stipendiumidega. (Eesti Kultuurkapitali seadus 1994)

Kuna kultuuri- ja rahvamajade institutsionaalne töö on seni seadusega reguleerimata, juhinduvad omavalitsused praegu hallatavate kultuuriasutuste töökorralduses institutsiooni põhistest seadustest (Rahvaraamatukogu-, Muuseumi- ja Huvikooli seadus). Rahvaraamatukoguseadus sätestab „rahvaraamatukogude tegevuse, kogude, teeninduse, juhtimise ja finantseerimise korralduse alused“ ning rahvaraamatukogu eesmärgiks on olla ühtlasi kultuurihariduslik asutus tagades elanikele juurdepääsu informatsioonile ja kultuurile ja toetades muu hulgas elukestvat õppimist ja enesetäiendamist (Rahvaraamatukogu seadus).

Muuseumiseadus on samuti kultuurikorraldajaid abistav ja kultuuriharidusega seostuv õigusakt, kuna muuseum on ühiskonda teeniv kultuuri- ja haridusasutus, mille ülesandeks on vaimse ja materiaalse kultuuripärandi vahendamine sealjuures hariduslikel eesmärkidel (Muuseumiseadus). Samuti seostub kultuuri- ja rahvamajade tööga osaliselt huvikooli seadus (mis omakorda lähtub osaliselt noorsootööseadusest), kuna huvikoolid on haridusasutused, mis võimaldavad oma keele ja kultuuri viljelemist huvihariduse erinevates valdkondades (Huvi kooli seadus). Antud seadused aitavad korraldada just tööd noortega lähtudes nende vajadustest ja soovidest. Noorte huviharidus omakorda on eelduseks kultuuriharrastustega tegelemisel täiskasvanueas.

Hetkel Eestis käimas olev haldusreform võib aga praeguse regionaalse kultuurikorralduse välja kultuuripoliitilise korrastamatuse veelgi rohkem segi lüüa. Ka mujal Euroopas on väljendatud pettumust poliitika ja õiguse puudumise kohta ning infrastruktuuride pideva muutumise üle, milles kunstiorganisatsioonid peavad toimima ja hakkama saama (Dewey, Rich 2003: 24)

Kultuuripoliitika eesmärk on toetada kodanikuühiskonda, rahvakultuuri ning kultuurilist mitmekesisust. Rahvakultuur hõlmab suurt osa meie igapäevaelust ilma, et me seda tähele paneks. Kultuuriministeeriumi üheks eesmärgiks on küll rahvakultuuri toetamine, kuid toetust saaks tugevdada kultuuri- ja rahvamajade institutsionaalset tööd seadusega reguleerides. See lahendaks kultuurikorraldajate jaoks nii mõnegi probleemi.

## **1.2 Kultuurikorralduse alane haridus: rahvusvaheline ja Eesti kontekst**

Kultuuri vajab toetust, mitte ainult poliitilisest küljest vaid ka haridusvaldkonna poolt. Tänapäeva kultuurimaastikul hakkama saamiseks on vaja tugevat ja hästitoimivat kultuurihariduse süsteemi, mis arendaks ning täiendaks inimesi riigile vajalikel kultuuri suundadel. Kultuurimaastikul kasutatakse kultuurihariduse jagamisel erinevaid termineid. „Põhja Ameerikas kasutatakse mõisteid kunsti juhtimine (*arts management*), kunsti administreerimine ja kultuuri juhtimine (*arts administration*) sünonüümidenä. Euroopas on samatähenduslik termin tavaliselt tõlgitud kui kultuurijuhtimine (*cultural management*)“ (Dewey 2003: 2). Seeläbi võime mõista, et kultuuri korraldamine tegutseb väga laia konteksti ulatuses seda nii kultuuripoliitilises kui halduslikus osas.

Kultuurikorralduse alast haridust saab omandada pea igas Euroopa riigis. Esimesed kõrgkooli õppekavad kunsti ja kultuurijuhtimise erialal tekkisid Euroopas 1960. aastate lõpus ja 1970. aastate alguses ning ei asunud ainult ülikoolides vaid ka kunsti(kõrg)koolides (Sternal 2007: 66). Esimesed kultuurijuhtimise õppekavad olid mõeldud magistriõppe suunale, alles 1980. aastatel hakati tutvustama bakalaureuse õppekavasid (Paquette, Radaelli 2015:19). Pidevalt muutuv poliitiline olukord oli neil aegadel suureks mõjuteguriks kultuurijuhtimise ja korraldamise õppekavade ümberstruktureerimisel ja muutmisel.

Ameerika Ühendriikides ning Suurbritannias on kultuurijuhi õppekavade nõudlus seotud organisatsioonide vastutuse kasvuga kunstide valdkonnas (Paquette, Radaelli 2015: 21). 1992. aastal loodi Varssavisse European Network of Cultural Administration Training Centres (ENCATC), mis tegeleb riikidevaheliste algatuste arendamisega kultuuri juhtimise ja kultuuripoliitika valdkonnas. ENCATC pakub õpetajatele, teadlastele, üliõpilastele, poliitikakujundajatele ja kultuuritöötajatele kohtumispaika, töötajate ja õpilaste vahetust ning tööalast arengut (Instituto für Auslandsbeziehungen). Antud võrgustik ühendab üle 100 institutsiooni ja professionaali, rohkem kui 40st riigist, kes tegelevad aktiivselt hariduse,

koolituse ja teadustööga kultuurijuhtimise ja poliitika valdkonnas (European Network of Cultural Administration Training Centres).

Kultuurikorralduse ja juhtimise alaseid õppekavasid luuakse järjepidevalt juurde ning taoline õppevõimaluste kasv võib viia küllastumiseni. Samas on vaja neid samu õppekavu pidevalt uuendada ja täiendada, et püsida kaasas maailma kultuuri arenguga.

Teoreetilist taust ülikooli õppekavades, mille eesmärk on koolitada töötajaid kultuuri arendamiseks Ida ja Kesk-Euroopas, on arendatud kultuuriteooriate ja organisatsiooni teaduse poolest. Saadud teadmisi on rakendatud kunsti tootmisele etteantud sotsiaalses kontekstis. See juures jäeti praktilise koolituse aspekt tähelepanuta ning lähtuti eeskätt kultuurivaldkonna teadusuuringutest. (Training in Cultural Policy... 2003: 7) Praeguseks on praktiline osa õppekavades taastumas ning seda peetakse üha olulisemaks.

Mõned riigid pakuvad nelja-aastast kultuurikorralduse õppekava ning teised ülikoolid on loonud kultuurijuhtimise eriala kui spetsialiseerumise üliõpilaste kolmandal või neljandal õppeaastal. Enamik ülikoole on arendanud ainult kraadiõppe õppekava neile, kes juba töötavad kultuurikorralduse valdkonnas. Paljud ülikoolid on vastavalt turunõuetele kõrgharidus osas organiseerinud lühikursusi ja koolitusseminare professionaalidele osana elukestvast õpest, sageli ülikooli formaadis. (ibid 2003: 9)

Ameerika Ühendriikide ja Kanada magistriõppe programmid püüavad õpetada meetodeid ja oskusi mis on vajalikud tõhusaks toimimiseks ühe keerulisemas kultuuriasutuste ja – ettevõtete keskkonnas. Samuti õpetatakse kultuurikorralduse tudengeid väärtustama kunsti, mõistma majanduslikku, tehnoloogilist, sotsiaalset ja poliitilist õhkkonda, milles kunstiorganisatsioonid tegutsevad ning nägema väljakutseid ja võimalusi mida tulevik pakub. (Martin, Rich 2010: 5)

Kultuurikorraldajate õppe arendamine ning õppekavade koostamine on keeruline ning vajab erinevate erialade ühendamist ja sidumist. Valdkonna kompetentsid on mitmetahulised ja tuleb kõvasti pingutada, et suurendada suutlikkust nii regionaalses kui ka rahvusvahelises kultuuripoliitikas ja kultuurikorralduses.

Eesti kultuurikorralduse alane haridus lähtub osaliselt Ameerika Ühendriikide ja Suurbritannia õppekavadest ning lähenemisest. Eestis saab kultuurikorralduse alast haridust omandada kolmes kohas. Rakenduskõrgharidust sellel erialal pakub Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia (TÜVKA) ning magistriõpet Tartu Ülikool kultuuriteaduste ja kunstide instituut või Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia (EMTA) ning Estonian Business School'i (EBS)

rahvusvaheline ingliskeelne ühisõppekava Tallinnas<sup>1</sup>. Doktorikraadi Eestis kultuurikorralduse erialal omandada pole võimalik aga seda saab teha näiteks Saksamaal ja Suurbritannias.

TÜVKA on määratlenud enda tudengeid kui lahendusi otsivaid, ettevõtliku vaimuga aktiivseid ja avatud inimesi. Erialal õpitavateks pädevusteks on ürituskorraldus, administreerimine, projektipõhine juhtimine; oskus hinnata kultuurisündmuste mõju ühiskonnale nii seostatuna inimeste heaoluga kui ka laiemalt teiste sotsiaalsete ühistegevustega. (Tartu Ülikool Viljandi Kultuuriakadeemia)

Tartu Ülikoolis hakati kultuuritöötajatele kultuurikorralduse alaseid täienduskoolitusi pakkuma 1990. aastate lõpul ja seejärel loodi 2002. aastal koostöös EMTA-ga eraldi magistriõppekava. Tü erialatutvustuses rõhutatakse, et see on mõeldud eeskätt kultuurisfääris juba töötavale praktikule aga ka valdkonnas töötada soovijaile. Omandatavateks pädevusteks on turundus, organisatsioonijuhtimise ning kultuurikorralduse ja –poliitikaalased teadmised; samuti soovitakse valmistada ette laiapõhjaliste teadmistega reflekteerivaid praktikuid. (Tartu Ülikool)

EMTA-s loodi pärast koostöö lõppemist Tartu Ülikooliga alates 2011. aastast inglise keelne magistriõppe ühisõppekava koos EBS-iga. EMTA õppekava on võrreldes Tartu Ülikooli õppekavaga suunatud rohkem rahvusvahelisele kultuurikorraldusele, suur osakaal on praktikal ning aktiivõppel. Seeläbi koolitatakse loomingulise juhtimisoskusega professionaalseid kultuuriorganisatsioonide juhte. (Eesti Muusika ja Teatriakadeemia)

Ruudu Raudsepp õppekava kirjeldanud järgnevalt: „Kultuurikorralduse erialal õpetatakse majanduse ja juuraga seotud aineid, sponsorlust, organisatsioonijuhtimist, kultuuripoliitikat ja palju muud nutikale mänedžerile tarvilikku, ning seda Eesti, Euroopa ja USA tunnustatud lektorite käe all. Õppekava on end tõestanud praktilise, kasuliku, elujõulise ja arenguvõimelisena. Seda tõestab tudengite ja lõpetajate professionaalne karjäär ning rahulolu õppekavaga.“ (Raudsepp 2011)

Eesti kultuurikorralduse magistriõppekavad on suunatud pigem kultuurikorraldust puudutavate teoreetiliste teadmiste suurendamisele, ehkki järk-järgult on suurenenud praktika osakaal. EMTA ja EBSi ühisõppekava eesmärgiks kultuurikorraldajate näol koolitada loovettevõtjaid, kes oleks võimelised turundama Eesti loomemajandust rahvusvaheliselt. (Ranczakowska-Ljutjuk, Kuznetsova-Bogdanovits, Kiitsak-Prikk 2017) Samuti soovitakse, et lõpetajad saaksid hakkama erinevates kultuurivaldkondades mõistes nende toimemehhanisme ja erisusi. (Eesti Muusika- ja Teatri Akadeemia)

---

<sup>1</sup> Tallinna Ülikoolis sai kultuurikorraldust magistriõppekaval õppida aastatel 2003-2008 ning Sisekätiseakadeemia pakkus 2008. aastani halduskorralduse erialal süvendatult võimalust õppida sotsiaal- ja kultuuritööd.

Tartu Ülikooli magistriõppe õpiväljunditena mainitakse põhjalikke teadmisi kultuurikorraldusest, oskust vaadelda kultuurikorralduse probleeme üldhumanitaarses ning ühiskondlikus kontekstis, teadmisi ja oskusi rakendamaks kultuurikorralduse eriala uurimismeetodeid ja teoreetilisi printsiipe, suutlikkust töötada kultuurikorralduse alast kompetentsust eeldaval ametikohal. (Tartu Ülikool) Siiski olles ise peagi antud eriala lõpetanud leian, et ainult teoreetilised teadmised ei pruugi kultuurikorraldajat aidata, kuna vajatakse rohkem praktilisi oskusi ning situatsioonide näiteid. Liigne teooria pärsib loovust, mida kultuuri valdkonnas töötaval inimesel väga vaja on.

TÜVKA pakub eeskätt rakenduslikku õpet milles on suur osa praktiliste oskuste ja teadmiste arendamisel. Eesmärgiks on koolitada kultuurialase pädevuse ja heade professionaalsete oskustega kõrgharidusega spetsialiste kultuurikorralduse valdkonnas. Õppekava annab kompetentsi õiguslikes regulatsioonides, loomemajanduse toimimispõhimõtetes; oskuse rakendada juriidilisi, eelarvelisi, turunduslikke ning korralduslike teadmisi ja oskusi kultuurisündmuste korraldamisel. Rakendusõppe lõpetanu võiks osata hinnata organisatsiooni tegevust konkreetses kultuuriruumis ning analüüsida kultuuriorganisatsiooni hetkeseisu ja võimalusi; mõista eetiliste ja esteetiliste väärtuste osa inimese arengus, oskus mõtestada oma kultuurihariduslikku tegevust ning pädevalt seostada ja praktikas integreerida omandatud teadmisi ja oskusi. (Õppeinfosüsteem)

Järgnevalt toon Tabelis 1 välja Eesti ülikoolides saadavad kultuurikorralduse alased pädevused õppekavades väljatoodud omandatavate oskuste ja kompetentside järgi. Võrdluses võib näha, et Tartu Ülikool keskendub suuremal määral teoreetilistele ja akadeemilistele teadmistele. EMTA ja EBS-i ühisõppekava on veidi vabam ning pakub ka loomingulisi ning loomemajanduses vajalikke oskusi. Samas on mõlemad õppekavad ka mitmest küljest sarnased pakkudes turundus, organisatsioonijuhtimise ja kultuuripoliitika alaseid pädevusi. Ainsa rakenduskõrghariduse õppekava eesmärgid annavad väga hea eelteadmise magistriõppes osalemiseks. Tegeledes rohkem juhtimise ja administreerimisega ning õpetades kultuurikorralduse eriala tudengeid oma tegevust analüüsima ning kultuurivaldkonnaga seostama.



**Tabel 1.** Eesti ülikoolides omandatavad kultuurikorralduse alased pädevused 2016/2017 aasta õppekavade kirjelduste järgi

Pädevusvaldkond	Tartu Ülikooli magistriõppekava	EMTA ja EBS-i ühine magistriõppekava	TÜVKA rakendus-kõrghariduse õppekava
Turundus	Turunduse ja kliendi-suhete juhtimise alased teadmised	Finantsi ja turundus alased teadmised	Turundus alased teadmised
Organisatsiooni juhtimine	Personalijuhtimise alased teadmised	Organisatsioonijuhtimise alased teadmised	Organisatsiooni- ja projektipõhise juhtimise alased teadmised
Kultuuritöö valdkonda puudutav	Kultuuritöö õiguslike aluste tundmine	Juriidilised teadmised	Juriidilised teadmised
Kultuuri korraldamine ja administreerimine	Kultuurikorralduse uurimismeetodid ja teoreetilised printsiibid	Kultuurivaldkonna toimetamismehhanismide ja erisuste mõistmine	Kultuurikorralduslikud teadmised ja oskused
Ettevõtlus, sh loomemajandus	Ettevõtlus ja loomemajandus alased teadmised	Kultuuriettevõtlus alased teadmised	Ettevõtlus ja loomemajandus alased teadmised
Rahastamine	Rahastamise ja sponsori alased teadmised	Rahastamise ja sponsori alased teadmised	Rahastamise ja sponsori alased teadmised
Kultuuripoliitika	Euroopa Liidu ja Eesti kultuuripoliitika alased teadmised	Kultuuripoliitika alased teadmised	Kultuuripoliitika alased teadmised

Leian, et kultuurikorralduse alase hariduse omandamise võimalused Eestis on üsna head, kuid õppekavad vajavad täiendamist ning korrigeerimist, et ka rahvakultuuri juhtidel ning kohalike omavalitsuste ning rahvamajade kultuurikorraldajatel oleks võimalik omandada just enda erialaseks tööks vajalikke pädevusi.

### 1.3 Kultuurikorraldaja pädevused

Kultuurikorralduse eriala puudutavate teadmiste, oskuste ja pädevuste küsimus on esile kerkinud alates sellest, kui vastavat haridust hakati pakkuma. Eriala õpetamise teebki keeruliseks see, et tegemist on väga eripalgelisi oskusi nõudva tööga, mille spetsiifilised teadmised ja oskused varieeruvad ka vastavalt kultuurivaldkonnale, milles tegutsetakse. Küsimus on ka selles, kas kultuurikorraldajale peaks pakkuma akadeemilisi teadmisi või peaks kultuurikorralduse alane haridus olema pigem praktilisem ja aktiivõppe meetodeid kasutav.

Rahvusvahelises haridusteaduslikus kirjanduses on mõistet pädevus (*competency*) defineeritud kui spetsiifilist teadmist või oskust, mis on vaadeldav ja mõõdetav (Rasmusen et

al. 2016: 64) Eesti Keele Instituudi koostatud Haridussõnastik käsitleb pädevust ja kompetentsi sünonüümsete mõistetena määratledes neid kui: „asjakohaste teadmiste, oskuste ja hoiakute kogumit, mis tagab suutlikkuse teatud tegevusalal või -valdkonnas tulemuslikult toimida.“ (Haridussõnastik)

1997. aastal tegid J Dennis Rich ja Dan J. Martin USAs uuringu, milles nad analüüsisid kultuurikorralduse alast haridust ja määratlesid 26 juhtimisalast oskust, mille skaala ulatus raamatupidamise alastest teadmistest kuni suhtluseni vabatahtlikega (Byrnes 2009: 40). Uuringus toodi põhiliste oskustena ehk nõ võtmepädevustena välja: juhtimine, rahastamine, kommunikatsioon, turundus ja publiku arendamine ning eelarvestamine (Byrnes 2009: 41). Uuringu autorid leiavad muu hulgas, et turunduse ja rahastamise oskused on kõige paremini õpitavad töö käigus. Dewey ja Rich on 2003. aastal tehtud uuringus välja toonud kolm peamist kultuurikorraldajate oskuste valdkonda:

- strateegiline juhtimine,
- tulu tekitamine ja
- publiku arendamine. (Dewey, Rich 2003: 21)

Erinevate rollide ja ülesannete lahendamiseks on kultuurikorraldajatel seega vaja erinevaid pädevusi. Hilisemas uuringus on esitatud laiendatud käsitlus kolmest peamisest kompetentsivaldkonnast kultuurikorralduses: (1) poliitiline struktuur, (2) teostamise vahendid ja meetodid ning (3) kunstilised või kultuurilised ressursid. Samuti on olemas erinevad oskused nagu poliitika õppimine, koostöö ja kultuuri vahendamine (Dewey, Wyszomirski 2010: 275). Kahtlemata peavad kultuurikorraldajad peavad mõistma ka kultuuripoliitika struktuuri, milles nad tegutsevad. Kultuuri kasutatakse tihti riigi tutvustamiseks ning positiivse kuvandi loomiseks riigist. Kuvandi loomiseks peab kultuurikorraldaja tundma oma riigi kunstilisi ja kultuurilisi ressursse, sealhulgas kultuuripärandit. Kultuurikorraldaja töös on oluliseks peetud ka strateegilise planeerimise ja projektijuhtimise oskusi (Dewey, Rich 2003: 23), samuti meeskonnatööd ja meeskonna juhtimise oskusi, mis omakorda hõlmavad planeerimist, organiseerimist, kontrolli, motiveerimist ja koordineerimist (Fisch-Uibopuu 2006: 49). Taoline rahvusvaheline määratlus ühtib paljuski Eesti pädevusvajadustega kultuurikorralduse erialal.

Kultuurikorraldaja eriala nõuab tõepooltest väga palju eriilmelisi pädevusi inimese juhtimisest kuni auto juhtimise oskusteni. Sinna vahele jääb veel palju spetsiifilises kultuurivaldkonnas või – sfääris tegutsemiseks vajalikke teadmisi ja oskusi, mida omandatakse tihtipeale just valdkonnas töötades, nagu osutasid oma uuringus ka Rich ja Martin.

Kõik eelnimetatud pädevused on vajalikud ka tänases, Eestis, kus projektipõhiste kultuuriürituste arv on järjest kasvanud ning oskusi meeskonda juhtida on vaja rohkem kui kunagi varem.

Eestis kehtib kultuurikorraldaja kutsestandard, mida annab välja Eesti Rahvamajade Ühing (ERMÜ). Eesti Rahvamajade Ühingu kodulehe andmetel on praeguseks väljastatud 29 kutsetunnistust. Kutse taotlemiseks peab ERMÜ-le esitama taotluse ja portfoolio ning osalema vestlusel. Kutsetasemeid on kolm ning iga taseme kompetentsid on kehtestatud kutsestandardis. Kutsetunnistus kehtib viis aastat ning selle möödudes tuleb kutset uuesti taotleda. (Kultuurikorraldaja kutse 2016)

Kutsestandardi dokument määratleb osaliselt ka kultuurikorraldaja töös vajalikud pädevused ehk kompetentsid, milleks on: paikkonna kultuurielu kavandamine;

- kultuurisündmuste korraldamine ja vahendamine
- kultuuriprojektide algamine ja koordineerimine
- paikkonna huvitegevuse ja –hariduse korraldamine ja koordineerimine
- uute kultuuriteenuste väljatöötamine, rakendamine ja arendamine
- kultuurisündmuste ja –tegevuste turundus
- organisatsiooni haldus- ja majandustegevuse korraldamine

Baastadmiste ja üldiste kompetentside alla loetakse – rahvakultuuri ja paikkonnakultuuri traditsioonid, kutsealaga seonduvad õigusaktid, kultuurikorralduse põhimõisted, suhtlemine ja kirjalik eneseväljendamine. (Kultuurikorraldaja kutse, 2016) Kutsestandardi pädevuste loetelu on pikk, kuid siiski ei hõlma endas kõike seda, millega kultuurikorraldaja oma töös kokku võib puutuda. Pidevalt muutuv kultuurisektoris tuleb hakkama saada kõigi ette tulevate väljakutsetega, leidma uusi lahendusi, et edasi liikuda ning võimalusel püüelda rahvusvahelise suhtluse suunas.

Ilmselt on võimatu kultuurikorralduse õppekavade ning täienduskoolitustega katta kõiki kultuurijuhtidele vajalike pädevuste ja oskuste õpetamist. Praegust haridus- ja koolitussüsteemi vaadeldes on näha, et arenguruumi on ning veel on kasutamata võimalusi, kuidas kultuurikorraldajad saaks end mitmekülgsemalt harida.

## 1.4 Täiskasvanu ja õppimine: elukestev õpe

Täiskasvanute soov asuda õppima on enamasti tingitud mingist konkreetsest vajadusest olgu selleks siis näiteks: tarvidus uute oskuste järele, konkureerimisvõime kasvatamine, uute kontaktide loomine vm. Uute teadmiste ja kogemuste kaudu saadakse kindlustunne, et tehakse õiget asja. Samuti on võimalus uuteks tööalasteks väljakutseteks ning enda vaimu ja meele värskendamiseks.

Haridus, seal hulgas ka elukestev- ja täiskasvanuõpe, nende tähendus ja sisu on aja jooksul teinud läbi mitmeid uuendusi. Tänapäeval räägitakse pigem elukestvast õppest kui elukestvast haridusest. Täiskasvanud harivad end, et kaasaegses ja arenevas ühiskonnas toime tulla. Teame aga seda, et praegusel ajal ei ole ükski õpitud teadmine püsiv.

Termin elukestev õpe on esmakordselt mainitud Basil Yeaxlee raamatus „Lifelong Education“, mis avaldati 1929 (Sinanovic, Becirovic 2016: 109). Yeaxlee kirjeldas raamatus terviklikku arusaama haridusest kui katkematust aspektist igapäevaelus. Jasmina Sinanovic ja Senad Becirovic kirjeldavad elukestvat õpet kui „õppimist, mida teostatakse kogu elu jooksul: õppimine mis on paindlik, mitmekesine ja kättesaadav eri aegadel ja eri kohtades.“ Elukestva õppe mõistet on ka kritiseeritud, leides, et elukestev õpe on üsna ebatäpne mõiste, mis on küll atraktiivne, kuid selle pooldajad kipuvad elukestva õppe puhul võrdsustama haridust õppimisega, tehes seega liig vähe vahet erinevatel hariduse vormidel ja tasemetel (Tight 2002: 41).

„Õppimine täiskasvanueas on protsess, mida läbitakse, muutes ja rikastades oma teadmisi, väärtusi, oskusi ja strateegiaid (esmane kogemus), teisalt on see protsess, mille tulemusena omandatakse uusi teadmisi, oskusi, väärtusi, strateegiaid ja käitumist (sekundaarne e. vahendatud kogemus)“ (Jõgi, Karu 2004: 1). Tänapäeval on ühiskonnas igati aktsepteeritud, et juba vanemas eas inimesed asuvad uuesti enda teadmistepagasit täiendama. Väga palju on neid juhuseid, kus hakatakse õppima täiesti uut eriala, seda siis kas olude sunnil või enda soovil. Samuti on väiksemates asulates töökohtade arv piiratud ning nii mõnigi inimene võib sattuda tööle erialale, millega ta varem pole otseselt kokku puutunud. Sel juhul toimub pädevuste omandamine töö käigus.

„Teadmistepõhine ja kõrgema lisandväärtusega majandus tekitab keskkonna, mis motiveerib inimest võtma vastutust ja initsiatiivi oma potentsiaali parimaks rakendamiseks. Elukestva õppe süsteemi sujuvaks ja isereguleerivaks toimimiseks on vajalik, et õppekavad oleksid asjakohased ja info tööturu ning majanduse arengute kohta kõigile lihtsalt kättesaadav. Inimeste õpivalikuid suunatakse eelkõige asjaliku info ja nõustamise kaudu.“ (Eesti elukestva õppe strateegia 2020) Areng ja muutused ühiskonnas toimuvad kiiresti ning inimesed vajavad

kõige uuemaid tööalaseid teadmisi ja oskusi. Kõigile inimestele peab olema võimaldatud teadmiste ja oskuste omandamine enda töövaldkonnast lähtuvalt. Töökohtade ja tööde spetsiifika nõuab uute oskuste omandamist ning uuesti õppima asumist. Tööturul olijaile tahetakse pakkuda kasvuvaldkondi toetavaid täiendus- ja ümberõppekoolitusi. See kõik näitab, et nii Euroopa Liit kui Eesti eraldiseisvana püüavad arendada ning toetada elukestvat õpet. Leian, et elukestva õppe toetamine on vajalik sest 2016. aasta Eestit käsitlevas Euroopa Komisjoni aruandes öeldakse, et meil on osalemine elukestvas õppes kõrgem kui ELis keskmiselt (Komisjoni talituste töödokument 2016: 1). Seega nähakse uute teadmiste omandamist vajaliku ning edasiviiva jõuna ning sarnaselt võiks see toimida ka kultuurihariduse osas.

2000. aastal vastuvõetud Lissaboni strateegia eesmärk on muuta Euroopa Liit kõige konkurentsivõimelisemaks ja dünaamilisemaks teadmistel põhinevaks majanduseks. Soovitakse tagada jätkusuutlik areng, töökohtade arvu kasv ja töö kvaliteedi tõus ning suurem sotsiaalne ühtekuuluvus. Euroopa Liidu riikidelt oodatakse üleminekut teadmistepõhisele ühiskonnale. ELi poliitikate keskmesse peaks asetama inimesed ning investeerima just nende arengusse: suurendada nende teadmisi ja oskusi, luua elukestva õppe võimalused, tagada täisosalus ühiskonnas. (Priinits 2003: 47-48)

Suurt rolli pööratakse Lissaboni strateegias haridus-, koolitus- ning piiramatute enesetäienduse võimaluste loomisele elukestvas õppes. Eelmine strateegia oli koostatud aastani 2010 ning selle jätkustrateegiaks on „Euroopa 2020“. Uuendatud jätkustrateegia keskendub veelgi enam kutseoskuste taseme tõstmisele ning hariduse ja elukestva õppe parandamisele.

Haridus- ja Teadusministeerium koostas 2014 aastal dokumendi „Eesti elukestva õpe strateegia 2020“. Antud dokument suunab Eesti hariduseelarve valikud aastatel 2014-2020. (vt Tabel 2)

**Tabel 2** Elukestva õppe süsteemi 2020 iseloomustavad näitajad (Eesti elukestva õpe strateegia 2020, 2014: 3).

	sihttase 2020	algfase
1. Täiskasvanute õppes osaluse määr	20%	12,9% (2012)
2. Eri- ja kutsealase haridusega täiskasvanute (25–64) osakaal	mitte rohkem kui 25%	30,3% (2012)
3. Madala haridustasemega mitteõppivate 18–24aastaste inimeste osakaal	alla 9%	10,5% (2012)
4. Tippasemel oskustega õpilaste <sup>3</sup> osakaal :		
a) funktsionaalne lugemisoskus	10%	8,4% (2012)
b) matemaatiline kirjaoskus	16%	14,6% (2012)
c) loodusteaduslik kirjaoskus	14,4%	12,8% (2012)
5. 1–3 aastat tagasi õpingud lõpetanud 20–34aastaste inimeste tööhõive määr	vähemalt 82%	73,9% (2012)
6. Digipädevustega inimeste osakaal 16–74aastaste eärühmas	80%	65% (2012)
7. Üldhariduskooli õpetajate keskmine palk võrdluses kõrgharidusega töötaja keskmise palgaga Eestis	≥1,0	0,64 (2011)
8. Erinevate osapoolte rahulolu elukestva õppe toimimisega <sup>4</sup>	rahulolu on kasvanud	

Elukestev õpe Eestis hõlmab seega formaalharidussüsteemi kõrval ka sellest väljaspool pakutavat täiendus- ja ümberõpet, mitteformaalset ja informaalset õpet kogu selle mitmekesisuses (Eesti elukestva õpe strateegia 2020, 2014). Elukestva õppe puhul nähakse õpilasena kõiki – alates lastest kuni vanuriteni välja. Selle puhul püütakse anda võimalus õppida ning end teostada igal inimesel, kes seda vähegi soovib.

Õppimine, kui uute pädevuste omandamine on ja jääb inimeste elu üheks osaks. Inimene täiendab end vastavalt tööülesannetele või sellele, mida ta elus oluliseks peab. Leian, et ilma uute kogemuste ja teadmiste omandamiseta kultuurikorralduse valdkonnas, jäädakse ühekülgses ning mugavustsooni. Sellele võib järgneda aga kogukonna huvi langemine kultuuriasutuse tegevuse kohta.

## 1.5 Kultuurikorraldajate täienduskoolitus Eestis

Täienduskoolitustel osalemine on üks võimalustest täiskasvanu elukestvaks õppeks ning võimaluseks kiiresti muutuvus elus edukalt hakkama saada.

„Täiskasvanute koolitus jaguneb Eestis vastavalt täiskasvanute koolituse seadusele tasemeõppeks ja täienduskoolituseks. Tasemeõppe korraldamist omakorda reguleerivad põhikooli- ja gümnaasiumiseadus, kutseõppeasutuse seadus, rakenduskõrgkooli seadus, ülikooliseadus ning erakooliseadus. Seadus defineerib täienduskoolitust kui „väljaspool

tasemeõpet õppekava alusel toimuvat eesmärgistatud ja organiseeritud õppetegevust.“ (Täiskasvanute koolituse seadus 2015)

Enamasti on tasemeõpe ja täienduskoolitus osalejatele tasulised. Valdavalt on ettevõtete eelarves määratud väike osa töötajate kursustel ja koolitustel osalemiseks, kuid tihti tuleb enese erialast täiendamist finantseerida ka ise.

Seaduse kohaselt on riigieelarves ette nähtud vahendid vaid pedagoogide (3% palgafondist), ametnike (2-4% palgafondist) ning töötute ja töötajate (Sotsiaalministeeriumi vastutusalas) täiend- ja/või ümberõppeks. Põllumajandusministeerium on rakendanud ka koolitustoetuste maksmist põllumajandussektoris töötavate inimeste täienduskoolituseks (Elukestva õppe strateegia 2005-2008: 10).

Kultuuriministeeriumi poolt määratletud kultuurivaldkondades taolist riigieelarvesse määratud fondi ei ole. Võimalus on taotleda toetust Kultuurkapitalilt ning muudelt kultuuri toetavatelt fondidelt. Samuti püütakse ühe täienduskoolitusel osalemise kulusid toetada asutuse eelarvesse kuuluva rahaga. Igale asutusele on soovituslik oma töötajaid koolitada ja arendada. „Ettevõtted konkureerivad omavahel pidevalt, seda enam, et ühiskond ja ärikeskkond on tänapäeval katkematus arengus ja muutustes. Surve olla konkurentsivõimeline paneb ettevõtted tunnetama vajadust strateegiliste muudatuste järele oma töötajaskonnas, mis seisnevad töötajate pidevas koolitamises ning ettevõtte vajadustele vastavate oskustega inimeste värbamises.“ (Rummo 2008: 2) 2005. aastal pakkus oma töötajatele täienduskoolitust kaks kolmandikku (67%) ettevõtetest (ibid 2008: 2). Ettevõtetel on lihtsam leida väljastpoolt kursusekorraldaja, kuid kui asutus ei paku täienduskoolitust, peab leidma vajaduse korral ise koolituse ning rahalise võimaluse sellel osaleda. Kui töötaja ei ole võimeline asutuse uuendustega kaasa tulema, siis on ettevõttel sageli kasulikum palgata uus vajadustele vastava kvalifikatsiooniga inimene.

Enamasti osalevad Euroopa Liidu riikides kursustel rohkem mehed. Eestis on enesetäienduse kursustel osalejateks enamasti naised. Eesti kõigis ettevõtetes töötavatest meestest osales näiteks 2005. aastal kursustel 23% ja naistest 26%, Euroopa Liidu keskmisest jääme allapoole.“ (Rummo 2008: 5)

Larissa Jõgi ja Katrin Karu järgi on „koolitajate üheks oluliseks ülesandeks luua võimalused ja tingimused õppijate eneseteadvuse ja metakognitiivsete oskuste kujunemiseks ning täiustamiseks. Sellest lähtuvalt määratletakse täiskasvanute koolituse andragoogilised aspektid:

- koolitus kui kogemuse aktiveerimise ja analüüsimise võimalus;
- koolitus kui iseseisva mõtlemise ja teadmiste loomise võimalus;
- koolitus kui koostöö ja aktiivse tegutsemise võimalus „ (Jõgi , Karu 2004: 5).

Kultuurikorraldajate täienduskoolitusega Eestis tegeleb suurel määral Rahvakultuuri Keskus. „Rahvakultuuri Keskus tegutseb Kultuuriministeeriumi haldusalas Eesti rahvusliku identiteedi säilimise ning elujõulise rahvakultuuriruumi tagamise ja arengu nimel“ (Rahvakultuuri Keskus). Asutus pakub aastaringselt erinevaid kultuuri valdkonna koolitusi. Koolitusi korraldatakse koos eri koostööpartneritega - üle riigilised rahvakultuuri keskseltsid, Eesti Rahva Muuseum, Tartumaa Rahvakultuuri Keskselts, Eesti Rahvatantsukeskus, MTÜ Loometöö jne. Õppetöö toimub enamasti Tallinnas ning vahel ka erinevates maakondades. Koolitused toimuvad koolituskalendri alusel. Uue hooaja koolitusplaan avalikustatakse Rahvakultuuri Keskuse kodulehel jaanipäevaks ning seda täiendatakse vastavalt vajadusele kogu aasta jooksul. Õpingute aluseks on õppekava ning kursuse lõpetanu saab vastava tunnistuse või tõendi. (Rahvakultuuri Keskus – õppekorralduse alused)

Maakondade kuraatorid ja rahvakultuuri seltsid korraldavad omakorda mitmeid koolitusi, mis on tihtipeale kultuuritöötajale kättesaadavamad. Sageli on oma maakonna koolitus lähemal ja nõuab väiksemat ajakulu sõidu osas. Samuti ei vajata seetõttu ka pikemat töölt eemal viibimist.

Ühtlasi pakub kultuurikorraldajatele mõeldud täienduskoolitust Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia, kus on täiendusõppega tegeletud alates 1992. aastast. Seal on kursuste läbivijateks TÜVKA ja Tartu Ülikooli õppejõud ning kultuuri- ja haridusvaldkonna spetsialistid teistest kõrgkoolidest ning koolitusorganisatsioonidest. „Kursustel on läbivaks meetodikaks õppimine ja õpetamine loovuse kaudu. Seda võimaldab õppejõudude tihe seos loominguliste erialadega nii akadeemia tasemeõppes kui ka praktilises töös.“ (Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia koolitusinfo)

Kultuurikorraldajatele mõeldud koolitusi leiab veel ka Tallinna Ülikoolist, Tartu ja Tallinna Rahvaülikoolist ning Haridus ja Teadusministeeriumist. Tartu Rahvaülikool, on partneriks Nordplus projektis „Curricula and training for culture volunteers in sparsely populated areas“ (SPARK) ehk „Õppekavad ja koolitused maapiirkondade kultuuritöö vabatahtlikele“. Projekti eesmärgiks on pakkuda uusi koolitusi kultuurivaldkonna vabatahtlikele, kes töötavad hõredalt asustatud piirkondades. Projekti raames kaardistatakse kultuuritöötajate võtmepädevused kutsestandardi põhjal ning neist lähtuvalt koolitusvajadused.

Kuna Eesti puhul läheb hõredalt asustatud piirkondade alla kogu riik ning kohaliku kultuuritööd korraldavad omavalitsuste palgal olevad kultuuritöötajad, MTÜd või Sihtasutused siis ei otsita eraldi vabatahtlike, vaid suunatakse Nordplus projekt „SPARK“ kõigile kultuuritöötajatele olenemata millise organisatsiooni alt nad oma tegevusi teevad. Praegu ei olda aga projektiga veel täienduskursuste korraldamise faasis. (Nordplus)



Kultuurikorraldajatele sobivaid täienduskoolitust pakub ka Eesti Rahvamajade Ühing (ERMÜ), mille üheks eesmärgiks rahvamajade töötajate ettevalmistamise ja enesetäiendamise võimaluste suurendamine. „Ühing on loodud 2006. a aprillis toimunud Rahvamajade juhatajate suurokogunemise käigus moodustatud Eesti rahvamajade juhatajate esinduskogu initsiatiivil. ERMÜ korraldab igal aastal suvekooli, mis 2016. aastal toimus juba kümnendat korda.“ (Eesti rahvamajade Ühing – ühingust)

Eelnevast loetelust ilmneb, et kultuurikorraldajate täienduskoolituse pakkumine Eestis on üsna mitmekesine, kuid sellel puudub kindel raamistik. 10 aastat tagasi kirjutas Urve Gromov (2007) oma magistritöös, et: „probleemiks on koostöö nõrkus erinevate täienduskoolitust korraldavate institutsioonide vahel. Koostöö on vajalik selleks, et tegevust ühtlustada, kattumist vältida ning vahendeid otstarbekamalt kasutada“ (Gromov 2007: 86).

Läbimõeldud koostöö võimaldaks arendada kõiki kultuurikorraldajatele vajalikke pädevusi ning muuta koolitussüsteem mitmeid kordi efektiivsemaks. Praegune koolituste korraldamine on võrdlemisi kaootiline. Iga asutus lähtub endast ja enda vajadustest ning võimalustest, kuid koos töötades saaksime võimalusi kindlasti suurendada.

## 2. UURIMUSE VALIM JA METOODIKA

### 2.1. Kasutatud metoodika

Antud magistritöö näol on tegemist kvalitatiiv-kvantitatiivse uurimistööga, kus uuritavaks sihtgrupiks oli kohalike omavalitsuste kultuurikorraldajad. Informatsiooni kogumiseks kasutasin interneti keskkonnas olevat küsimustikku, mille sihtgrupiks olid Rahvakultuuri Keskuse andmebaasis olevad kultuurikorraldajad Eesti eri maakondades. Samuti jagasin küsitlust tuttavate kultuurikorralduse alal töötavate inimeste ning kursusekaaslaste kaudu.

Küsimused koostas koostöös Rahvakultuuri Keskuse töötajate Urve Gromov, Aivi Lintnermann ja Reet Suurkasega. Võtsin sealjuures arvesse 2006. aastal Rahvakultuuri Keskuse poolt läbi viidud sarnase uurimistöö küsimusi ning seda, mida asutusel oleks vaja praegusel ajahetkel teada, et enda täienduskoolituse süsteemi arendada ning paremaks muuta.

Küsimustiku<sup>2</sup> lahterdasin kolmeks osaks. Esimeses osas küsisin informatsiooni asutuse kohta kus kultuurikorraldaja töötab. Uurisin asutuse üldinfot, huviringide arvu ja huviringide tegevusala ning palgaliste töötajate arvu. Teises osas soovisin saada andmeid kultuurikorraldajate<sup>3</sup> endi kohta, küsides infot nende ametinimetuse, tööstaaži ja hariduse kohta. Samuti tahtsin teada, milliseid pädevusi ja oskusi nende töökohal vaja on, mis tekitab tööl rahulolematust ning probleeme ja kas viimase 10 aasta jooksul on kultuurikorraldaja tegevuses midagi muutunud.

Küsimustiku viimases blokis küsisin kultuurikorraldajate täienduskoolitustel osalemise ja enesetäiendamise kohta. Soovisin teada, millistel koolitustel on käidud ning milliseid koolitusi hetkel vajatakse. Antud sektsioonis vastustes sain teada ka kultuurikorraldajate võimaluste ja vahendite kohta koolitustel osalemiseks ning seda, mis on neid motiveerinud koolitustel käima. Lõpetuseks soovisin, et küsitlusele vastajad soovitaksid endale sobivat täienduskoolituse aega ja kohta.

Küsimused olid koostatud nii suletud, valikvastustega küsimuste kui ka avatud küsimuste vormis. Küsitlusele antud vastuste analüüsimisel oli mulle suureks abiks Google'i küsitlusvormi

---

<sup>2</sup> Küsimustik on täiel kujul esitatud töö Lisas .....

<sup>3</sup> Küsitluses kasutasin mõiste *kultuurikorraldaja* asemel mõistet kultuuritöötaja, kuna magistritööd alustades ei olnud antud mõisted minu jaoks nii selgelt piiritletud

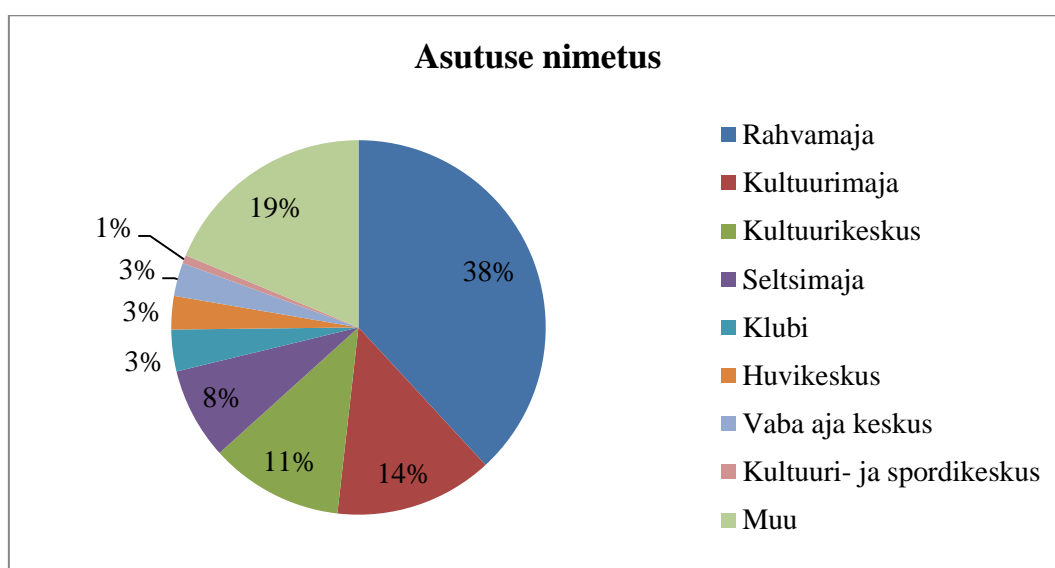
kokkuvõte, mille puhul arvutas programm suletud küsimuste vastusevariantide esinemise protsendid ise kokku. Avatud küsimuste puhul oli andmete töötlemine pikk ning aeganõudev protsess. Nende küsimuste puhul kasutasin temaatilist süstematiseerimist ja informatsiooni koondamist erinevate kategooriate alla. Palju kasutasin vastustes esinevate teemade ja arvamuste sageduse järgi tabelisse märkimist. Tabelites tõin välja ka põhjalikumad ning enda jaoks olulistena tundunud vastused.

Joel R. Evans ja Anil Mathur on enda 2005 aasta uurimuses välja toonud, mitmeid positiivseid näitajaid interneti küsitluse läbiviimise osas. Internet võimaldab saada informatsiooni erinevatest asukohtadest üle riigi ning seda lihtsalt ja odavalt. Küsitlused on paindlikud, kiired ning vähem aeganõudvad, tehnoloogiliselt arenenud, mugavad inimesele täitmiseks, läbiviijale lihtsad andmete sisestamiseks ja analüüsiks ning võimaldavad esitada mitmekülgsid küsimusi. Interneti kaudu on madalam uurimuse administreerimise kulu, valmit on lihtne jälgida ja kontrollida, vastuste järjekord on kontrollitud ja süsteem küsib ainult neid küsimusi, mida antud vastaja peab täitma. Samuti saab süsteemi kaudu nõuda kõigile küsimustele vastamist ning teadmisi vastaja omadustest. (Evans, Mathur 2005: 197-200) Nõustun kõigi eelpool nimetatud positiivsete näitajatega ning pean just kiiret informatsiooni levikut, vähest ajakulu ning lihtsat andmesisestust enda jaoks olulisemateks aspektideks.

Taolise küsitlusmeetodi nõrkusteks on võimalus, et kutse küsitluses osalemiseks sattub meilikastis rämpsposti hulka, kogu valim ei pruugi olla interneti teel kättesaadav, vastajatel puuduvad kogemus ja teadmised interneti küsitlustele vastamiseks; lisaks võib probleeme tekitada, kasutatav tehnika (arvuti, programmid jne), juhend vastamiseks, privaatsus ja turvalisus probleemid. Omaette probleemiks võib kujuneda ka vastuste vähene arv. (Evans, Mathur 2005: 201-202) Leian, et minu uurimistöös kasutatud küsitluses tekkis mitmete küsimuste puhul valesti mõistmisi ning esines ka sama informatsiooni kordamist erinevate küsimuste all (Nt: Millised on olnud muutunud kultuuritöötaja tegevuses viimase 10 aasta jooksul?, Millistel täienduskoolitustel olete osalenud?). Üksikutel vastajatel puudus varasem online-küsimustiku täitmise kogemus ning vastused saadeti meili teel. Samuti nägin, et kahjuks on interneti küsitluse juures lihtne jätta küsimustele vastamata ning seetõttu võisin saada mitte usaldusväärset ning täielikku informatsiooni. Esialgu lootsin saada rohkem vastuseid, kuid jäin siiski vastanute lõpparvuga (139) rahule.

## 2.2. Valimi kirjeldus: andmed uuritud kultuuriasutuse kohta

Eestis on 2016. aasta seisuga 215 rahva- ja kultuurimaja, 69 kultuurikeskust ja 146 seltsimaja, küla- ja vabaajakeskust (Rahvakultuuri Keskuse valdkondlik andmekogu). 2016. aastal minu küsitlusele vastanutest olid enamik rahvamajade kultuurikorraldajad (53 vastanut) (vt Joonis 1). Esinemissageduselt järgnev oli muu (26 vastanut) ning kolmas kultuurimajad (19 vastanut). Võrreldes 2006 aastal tehtud küsitlusega, kus vastanuid oli poole rohkem on rahvamajade osakaal endiselt suur, kuid tõusnud on muude ehk siis kas KOV alla kuuluvate või veel mõnes muus vormis töötavate kultuurikorraldajate osakaal.



**Joonis 1.** Asutuse nimetus

Kultuuriasutus on loodud ja ülalpeetav omavalitsuse või mõne muu asutuse, organisatsiooni poolt ning selle ruumid on mõeldud erinevate harrastuskultuuri valdkondade tegevuste harjutamiseks ja ettekandmiseks. Uuritud asutuste nimetused hõlmavad endas erinevaid ja samas ühenäolisi Eesti rahvakultuuri säilitavaid ja ühendavaid ning professionaalse kultuuri tarbimise võimalusi vahendavaid üksusi. Asutused eristuvad suuruse, personali rohkuse ning võimaluste, sealhulgas ruumide ning vahendite poolest. (Siseministeerium)

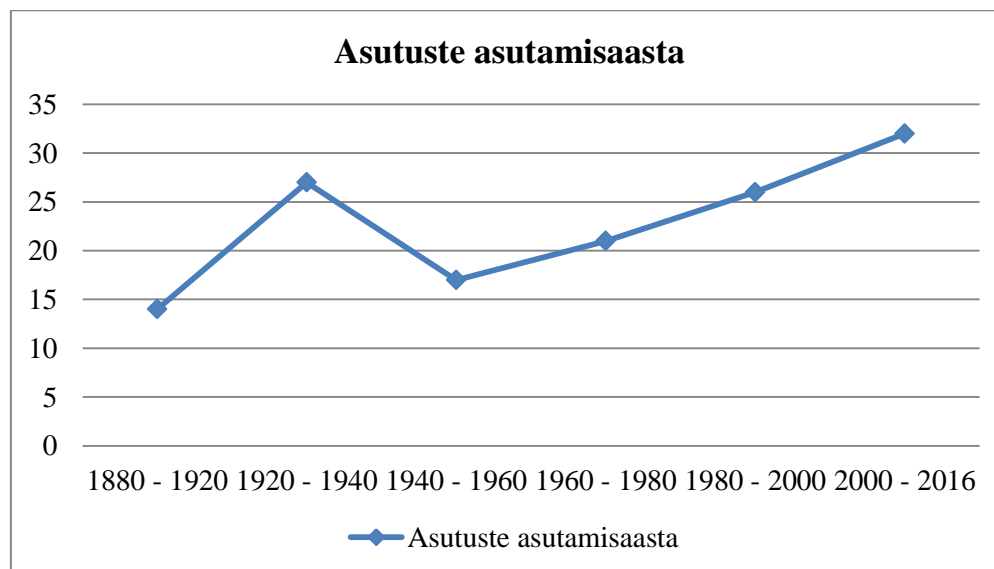
**Seltsimaja ehk kogukonnakeskus** on kogukonna (küla) kokkusaamise koht ühistegevuse eesmärgil. Seltsimajas enamasti palgaline tegevjuht puudub ja selle haldajaks on üldjuhul mittetulundusühing. Seltsimaja toimib kogukonna omaalgatuse põhimõttel ning selle üheks oluliseks eesmärgiks on lisaks elanikkonna seltsielu korraldusele ka külaelu arendamine. (Siseministeerium) **Rahvamaja** erineb seltsimajast, kuna omab palgalist juhti, kes koordineerib

majas tegutsevate ringide tööd ning teeb koostööd lähipiirkonnas asuvate seltsimajadega. Rahvamaja on kindla ruumikomplektiga hoone, mis on avatud piirkonna elanikele ja organisatsioonidele ning loob minimaalsed võimalused kultuuri teenuste tarbimiseks. Väga palju pööratakse rahvamaja puhul tähelepanu ühistegevustele. Rahvamajast veidi suurema tegevusulatusena on **kultuurimaja**. (Siseministeerium) „Kultuurimaja on kohaliku omavalitsuse hallatav kultuuri asutus, mis korraldab enamasti oma valla, linna või linnaosa piires kultuuri elu ning harrastus- ja seltsitegevust“ (Kultuurimaja).

**Kultuurikeskus** tegutseb enamasti halduslikus mõttes suuremas keskses ja omab rohkem võimalusi kultuuri teenuste pakkumiseks ja tarbimiseks. Kultuurikeskusel on lisaks elanikkonna harrastusliku tegevuse korraldusele suurem võimalus sisse tuua professionaalset kultuuri. Sageli vastutab kultuurikeskus kogu kultuuri tegevuse korralduse eest omavalitsuses. (Siseministeerium)

Regionaalsed kultuuri asutused seisavad silmitsi seaduseta toimimisega. Kultuuripoliitika küll toetab ning suunab osaliselt kultuuri asutuste tegevust investeerides regionaalsete arengut toetavatesse tegevustesse, kuid kultuuri asutuste sisulist tööd otseselt ei suuna ükski seadus.

Uuritud kultuuri asutuste loomine jääb enamasti lähiaega ehk aastatesse 2000-2016 (vt Joonis 2), mõningatel juhtudel aga ka 1920.-1940. aastatesse. Kõige vähem valimis on 20 sajandi algul loodud kultuuri asutusi. Vastanutest 17 asutust on loodud peale 2006. aastal läbiviidud küsitlust.



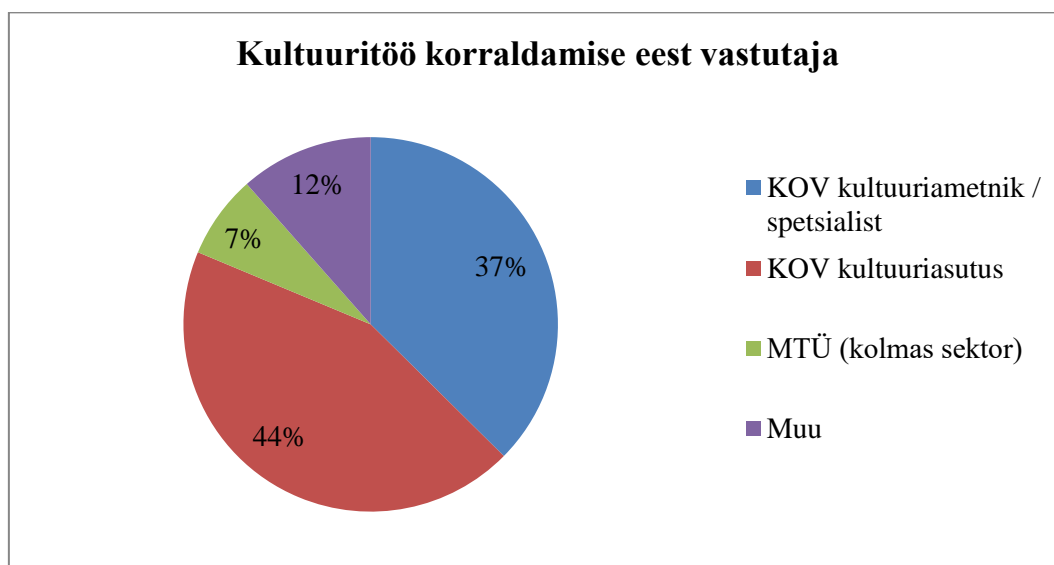
**Joonis 2.** Asutuste asutamisaasta

Kultuuri asutuste omandivormilt on endiselt juhtivad kohalikud omavalitsused (116 vastanut). Vähesel määral on esindatud mittetulundus ühingud (13 vastanut) ja sihtasutused (7

vastanut). Võrreldes 2006 aastaga on vastanute hulgas veidi rohkem sihtasutusi. See arv võib olla suurem kuna viimastel aastatel on just muuseumide puhul toimunud omandivormide muutmine. „Kaasaegne muuseum vajab paindlikku tegutsemisviisi, mis lubab muuseumi eripära ja olusid arvesse võttes kaasata kohalikku kogukonda võimalikult palju muuseumi tegemistesse ja arengusse“ (Nelson 2016). Tänapäeva muuseumid toimivad ka kultuuriettevõtjate ning kultuurivahendajatena ning sihtasutuste vorm annab neile paindlikuma tegutsemise võimaluse.

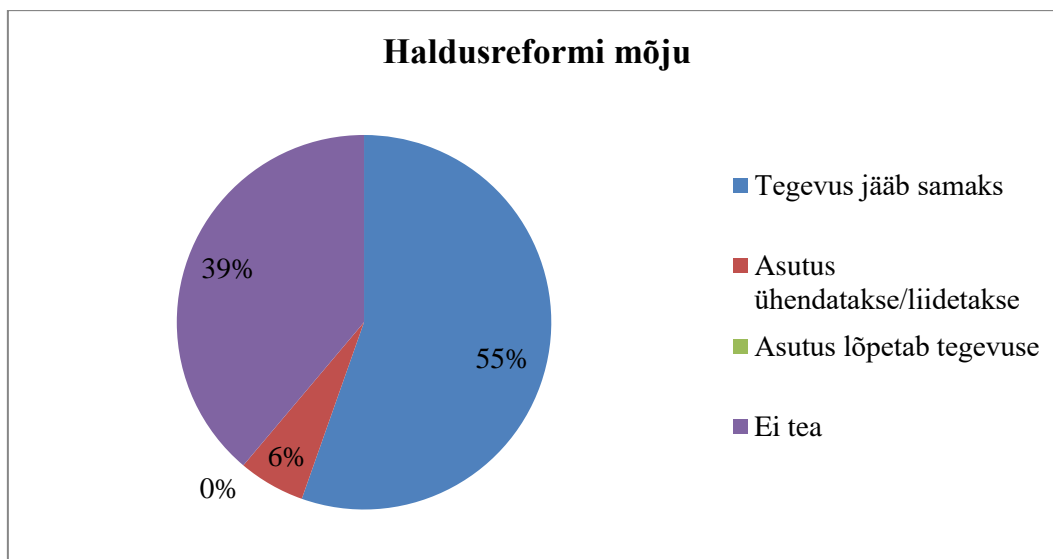
Kultuuritöö korraldamise eest vastutab kohalikus omavalitsuses enamasti kultuuriasutus või omavalitsuse kultuuriametnik/spetsialist (vt Joonis 3).

Uuritud asutuste palgaliste töötajate arv jääb enamjaolt vahemikku 1-7. Kõige rohkem olid esindatud 2 palgalise töötajaga kultuuriasutused. Vastanute hulgas oli ka kultuuritöötajaid kelle asutuse personali hulka kuuulus 10 või enam palgalist töötajat. Hooajalise lepinguga on asutustes tööl tegevus- ja huviringide juhid kuna suvisel ajal huviringid ja kollektiivid puhkavad. 2006. aasta küsitluses oli samuti töötajate arvaks enim märgitud 2-5 (48,3%), sellel järgnes 1 töötajaga asutused (23,8%). Üle 10 töötaja oli 14,4 protsendil asutustest.



**Joonis 3.** Kes vastutab / on põhivastutaja kultuuritöö korraldamise eest kohalikus omavalitsuses.

Mitmed vastanud kirjeldasid suuri koondamisi ning seetõttu töökoormuse suurenemist. Seega eeldan küsitluste põhjal, et 2006 aastal oli kultuuriasutustes üldiselt palgaliste töötajate arv suurem, kui seda on nüüd. Hetkeolukorda mõjutab kindlasti ka haldusreform, kuigi osaliselt vastati, et peale reformi jääb tegevus samaks. Peaaegu pooled vastanutest ei teadnud 2016 aasta lõpus, kuidas haldusreform neid mõjutama hakkab ning 6% puhul asutused ühendatakse/liidetakse mõne teisega (vt Joonis 4).



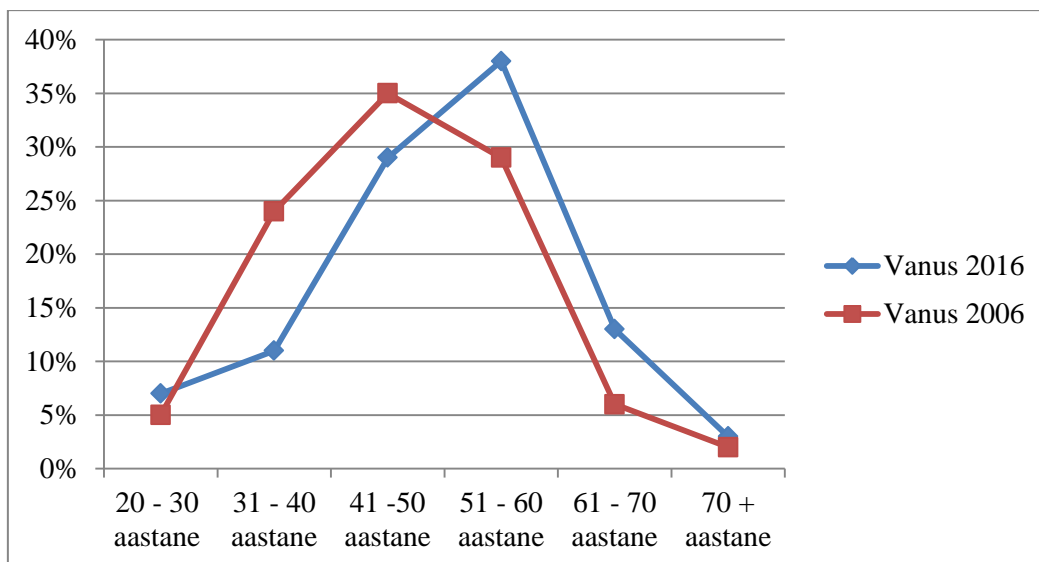
**Joonis 4.** Haldusreformi mõju

### 2.3. Andmed küsitletud kultuurikorraldajate kohta

Enamasti on kultuuritöoga tegutseva inimese ametinimetuseks kultuuriasutuses juhataja (68), direktor (16) või kultuurijuht (11). Esindatud olid ka kultuurispetsialistid, -töötajad, kultuuri-, kunstilised- ja tegevjuhid jne (vt Lisa 1, Tabel 1.1). Erinevaid ametinimetusi tuli kokku 21, mis näitab kui erinevalt kultuuritöoga kokkupuutuvad inimesed endid määratlevad. Rahvusvaheliste nimetuste kohta tõin näiteid esimeses peatükis. Kultuurikorraldaja mõiste on Eestis nõ katusmõiste, mis hõlmab paljusid erinevaid kultuurivaldkonda ameteid. Seetõttu võtsin mõiste kultuurikorraldaja kasutusele ka enda töös.

Suurem osa vastanutest jäi vanusevahemiku 40 – 60-aastased. Kõige noorem vastanu oli 22 ning kõige vanem 73 aastane. Seega leidub kultuurikorraldajate seas ka üksikuid pensionieas naisi, kes on jäänud truuks oma kodukohale ja selle kultuuri edendamisele (vt Joonis 5).

10 aasta jooksul on toimunud kultuurikorraldajate keskmise vanuse kasv. 2006 aastal oli töötajaid vanuses 31-40 protsentuaalselt rohkem ning 41-60 aastaseid vähem kui 2016 aastal.

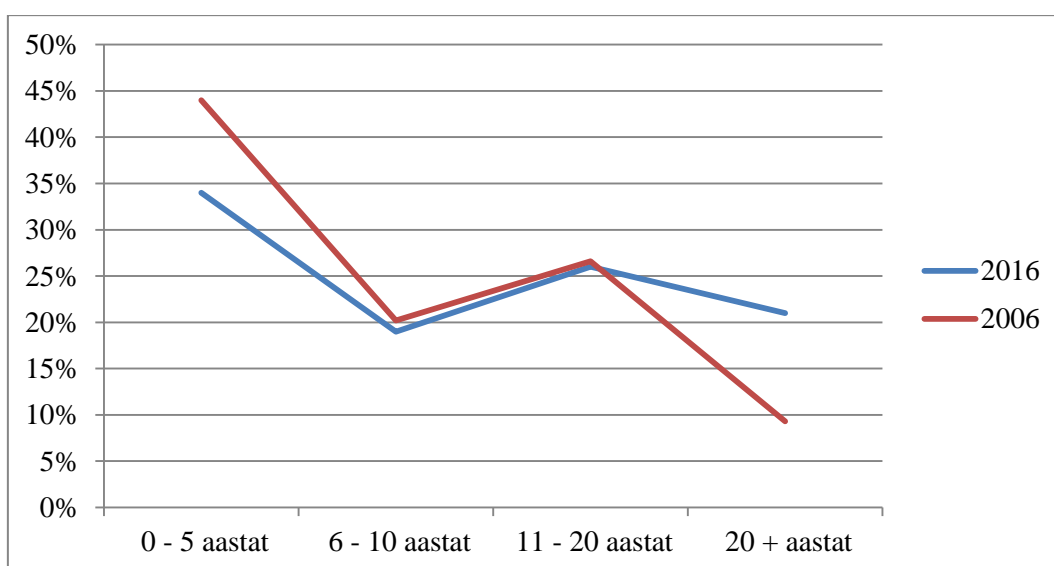


**Joonis 5.** Töötajate vanus (2006/2016)

Tööstaaž asutuses näitab, et vastanutest 29 on olnud tööl kuni kaks aastat ning 19 inimest kolm kuni viis aastat (vt Joonis 6). Seega kultuurikorraldajate vahetumine asutustest on toimunud viimasel aja aktiivselt. Kõige pikemat aega ühes asutuses töötamist oli 39 ja 46 aastat.

Vastuste alusel võib järeldada, et paljud uued töötajad ei ole varasemalt antud valdkonnas töötanud, samas on võrreldes 2006 aastaga suurenenud järjest ühes asutuses töötamise aeg.

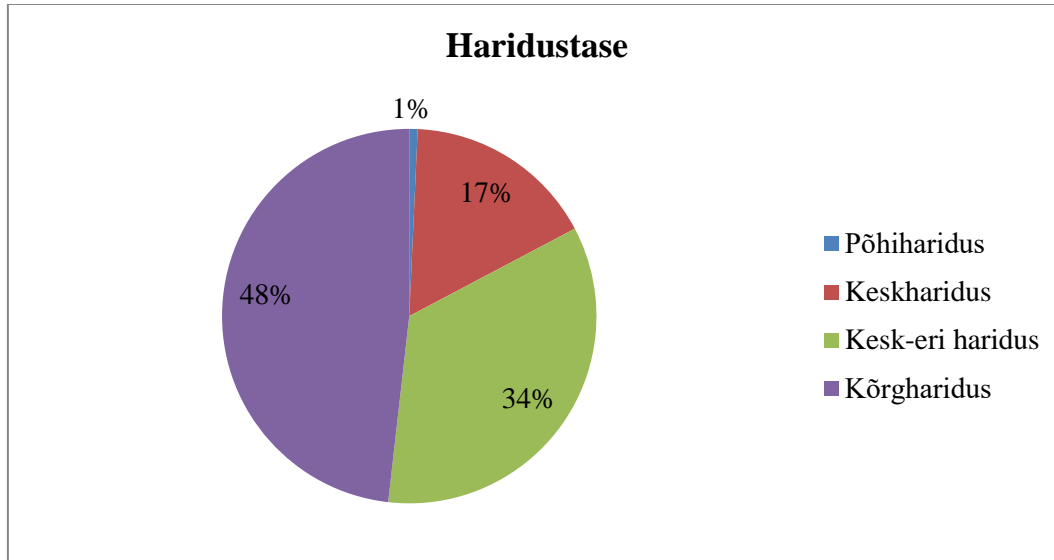
Tööstaaž valdkonnas näitab, et 18% vastanutest on töötanud 0-5 aastat, 18% 6-11 aastat ning 19% 18-23 aastat (vt Lisa 1, Joonis 1.1). Uute töötajate vanus jääb ilmselt vahemikku 30-50 ning hariduselt on nad kesk-eri või kõrgharidusega.



**Joonis 6.** Tööstaaž asutuses



Haridustase kultuurikorraldajate hulgas on üldiselt väga hea. (Joonis 7) Peaaegu pooled on kõrgharidusega ning 34% kesk-eri haridusega. See annab eelduse, et Eesti kultuurimaastikku kujundavad haritud ning heade oskustega kultuurikorraldajad.



**Joonis 7.** Haridustase

### **3. TULEMUSED**

Järgnevas peatükis analüüsin uurimuse küsitlusest saadud vastuseid. Vaatlen, milliseid pädevusi ja kohustusi kultuurikorraldaja eriala nõuab tema enda arvates, millega oma töö juures rahul ei olda ning mis on muutunud kultuurikorraldaja tegevuses viimase 10 aasta jooksul.

Teise olulise osana uurin kultuurikorraldaja seost täienduskoolitusega. Püüan aru saada, kuidas hindab kultuurijuht oma koolitusvajadust ning millised on üldse võimalused koolitustel osalemiseks. Viimaks toon välja, milline aeg oleks kultuurikorraldajatele kõige parem täienduskoolitustel osalemiseks.

#### **3.1. Kultuurikorraldaja pädevused ja kohustused**

Kultuurikorraldaja töövaldkonnaks on kutsestandardi järgi paikkonna huvi- ja harrastustegevuse ning kultuurielu korraldamine ja koordineerimine. Kultuuritöö eesmärgiks on elanikele kultuuriprotsessides osalemiseks võimaluste loomine, seda nii looja kui tarbijana. „Kultuurikorraldaja (kultuuritöötaja, kultuuritöö spetsialist, kultuuritöö juht) tööülesanded erinevad sõltuvalt sellest, millises kultuuri- või loomikeskkonnas ta töötab, vastutuse astmest ning organisatsiooni suurusest. Väikestes organisatsioonides võib kultuuri olla kaasatud kõigis funktsioonides (tahkudes), kuid suurtes organisatsioonides nad reeglina spetsialiseeruvad ühe kindla valdkonna peale nagu näiteks reklaam, koolitus või sponsorlusega tegelemine.“ (Kutsekoda – Kutsestandardid)

Küsitluse käigus ilmnis, et spetsialiseerumist üldiselt ei esine. Enamjaolt peab kultuurikorraldaja täitma väga paljusid ning eri funktsioonidega ülesandeid, alustades koristajast ja uksehoidjast lõpetades valgustaja ja projektikirjutajana. Ülesannete hulk sõltub kultuuri-, rahvamaja asukohast ning töötajate arvust. Suureks probleemiks tuuaksegi hetkel toimuv töötajate koondamine. Koondatud inimese ülesanded jagatakse laiali tööle jäänute vahel ning seetõttu suureneb töökoormus, kuid töötasu püsib muutumatuna.

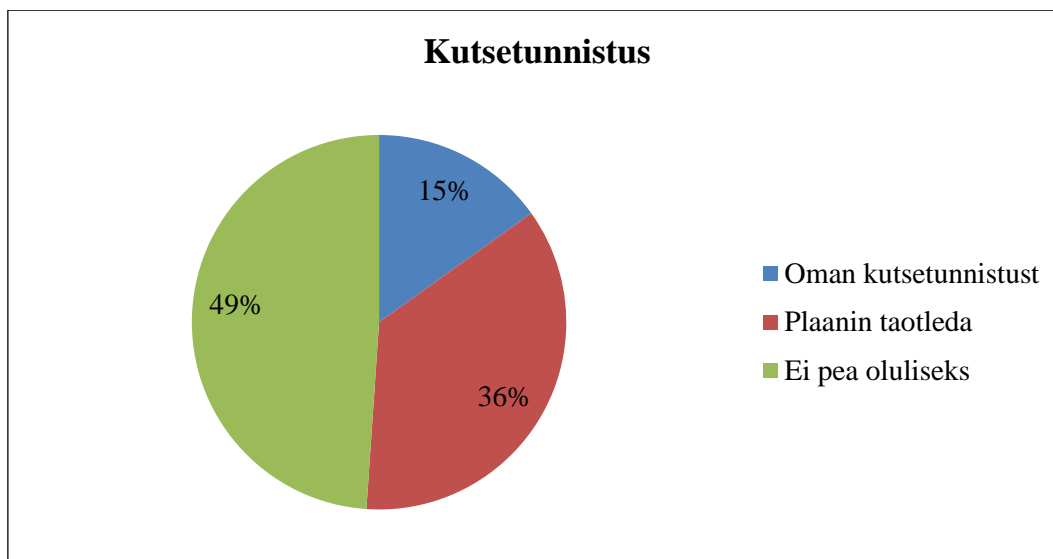
Kultuuritöötajate palgamäärad peaks 2017. aastal „Kultuuripoliitika põhialused aastani 2020“ raames tõusma. Dokumendi järgi peab riik oluliseks kultuuritöötajate kvalifikatsiooni tõstmist. Selleks, et kindlustada spetsialistide järelkasvu võiks kultuuritöötajate töötasu olla Eesti tööturul konkurentsivõimeline.

Riigi eesmärgiks on kõrgharidusega kultuuritöötajate ja kutsekvalifikatsiooniga atesteeritud spetsialistide, kes töötavad riigi alluvuses, miinimumtöötasu tõstmine täistööaja korral Eesti keskmise palga tasemele. Riigi osalusel asutatud sihtasutusi ja avalik-õiguslikke juriidilisi isikuid koheldakse optimaalsete koosseisude korral samaväärselt riigiasutustega. (Kultuuripoliitika põhialused aastani 2020: 3)

2016. aasta 21. detsembril sõlmiti kultuuriminister Indrek Saare ja Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsiooni (TALO) juhatuse esimees Ago Tuulingu poolt ühiste kavatsuste kokkuleppe kultuuritöötajate palkade tõstmise kohta. Antud kokkuleppe alusel tõuseb kultuuritöötaja brutotöötasu alammäär 2017. aastast 942 euronit kuus (Kompus 2016). Ka selles dokumendis rõhutati, et palgafondi tõus puudutab riigieelarvest palka saavaid kultuuritöötajaid ning neid, kes töötavad täiskoormusega töökohal. Töökoht peaks olema kõrgharidusnõudega, kõrgema kutsekvalifikatsiooninõudega või spetsiifiliste erialaste teadmiste nõudega ametikoht (Eesti Vabariigi Kultuuriministeerium ja TALO). Sama lepingu juures on märgitud, et lepingus kirjeldatavad põhimõtted on soovituslikud kõikidele kultuurivaldkonnas tegutsevatele institutsioonidele sõltumata nende haldusalluvusest või omandisuhtest. Siiski leiavad küsitlusele vastanud kultuurikorraldajad, et seni kuni puudub seadus, mis reguleeriks töötaja palka, tööaega ning tööülesandeid, ei muutu nende töös mitte midagi. Samuti ei ole enamik omavalitsustest ning mitte riiklikust rahastusest sõltuvad kultuuriasutused valmis töötajate palku antud määral tõstma.

Kultuurikorraldajate pädevused ja kohustused aga muutuvad vastavalt vajadustele ning kultuuripoliitilisele ja sotsiaalmajanduslikule olukorrale. Pädevusi on püütud piiritleda kultuurikorraldaja kutsestandardi abil. Hetke seis kutsetunnistuste taotlemisel on aga üsna kurb (vt Joonis 8).

Kutsetunnistust omab 139st vastanust ainult 15% ning pea pooled ei pea taotlemist oluliseks. Seejuures 9% pole üldse teadlikud võimalusest taolist tunnistust taotleda. Taotlemise mitte vajalikuks pidamine tuleneb ilmselt sellest, et tööandjad ei võta kutsetunnistust arvesse ning tunnistuse omamine on eelkõige uhkuse ja eneseteostuse, mitte vajaduse põhine. Riigi eelarvelist palka saavate kultuurikorraldajate palgatõus sõltub kõrgema kutsekvalifikatsiooni nõudest või kõrghariduse nõudest, kuid see ei taga omavalitsuste kultuurikorraldajate kutsetaotlemise soovi sest neid antud palgatõus ei pruugi mõjutada.



**Joonis 8.** Kutsetunnistus

Kutsestandardis määratud pädevuste hulgast nimetasid peaaegu pooled vastanutest oma ülesandeks kultuuritöö koordineerimise ja korraldamise. Antud pädevust peeti vajalikuks 67 korral. Teise enim mainitud tegevusvaldkonnana nimetati ürituste ja sündmuste korraldamist. Tabelis 3 on näha vastustes kõige rohkem esinenud tegevusvaldkonnad ja tööülesanded.

Kutsestandardiga kõrvutades leidub tabelis 1 ainult kaks ülesannete hulka mittekuuluvat tegevust: dekoraatori töö ning ringitöö korraldamise juurde käiv tantsutundide juhendamine. Tantsutundide puhul ei olda ainult korraldaja vaid ka juhendaja rollis – ehk otsitakse ruumid, inimesed ja viiakse läbi tund. Dekoraatori töö aga leidis mainimist väga mitmete küsimuste vastustes. Paljud on juba selle alasel täienduskoolitusel käinud ning nii mitmedki soovisid ruumide kaunistamise ja kujundamise alast õpet.

**Tabel 3.** Tegevusvaldkond ja tööülesanded

Kultuuritöö koordineerimine ja korraldamine, kultuurikorraldus	67	Koolituste ja vabaaja tegevuse korraldamine	11
Ürituste, sündmuste korraldamine	62	Materjali kogumine, säilitamine,	10
Rahvamaja, kultuuriasutuse juhtimine	41	Dekoraatori ülesanded	4
Ringitöö korraldamine, juhendamine	42	Arengukava väljatöötamine ja täitmine	5
Finants ja majandustegevuse juhtimine, eelarve koostamine	26	Ruumide rentimine, rendilepingud	6
Projektide kirjutamine, läbi viimine	22	Raamatupidamine	3
Laste ja noorte vaba aja sisustamine (sport, noorsootöö jne)	18	Rahvakultuuri edendamine	3
Seltside nõustamine, koostöö	18		

Antud tabel näitab ka seda, et palju tööaega kulub nõ paberimajandusele. Lepingute sõlmimine, finants ja majandusaruannete koostamine, raamatupidamine, on kõik keerulised ning täpsust ja aega nõudvad tööd. Mõnes kohas on kultuurikorraldaja ülesandeks ka valla lehe toimetamine. Kokkuvõttes tuleb esindada kultuuriasutust suhetes füüsiliste ja juriidiliste isikutega ning hoida kõrgel elanikkonna kultuuriline teenindamine läbi rahvakultuuri ja ürituste.

Kultuuriasutuste sisulist poolt juhtides, tuleb korraldada ka piirkonna huvitegevust. Asutustes tegeleb keskmiselt kuni 10 huviringi. Kõige rohkem oli esindatud 4 ja 7 huviringiga kultuuriasutused (vt Lisa 1, Tabel 1.2). Leidub ka suuremaid kultuurikeskusi, mille huviringide arv on 20 või isegi 46. Rahvakultuuriga tegeleb huviringidest enamjaolt kuni 6 tegevusringi (vt Lisa 1, Tabel 1.3).

Olenevalt piirkonnast võib kultuurikorraldaja olla ka kultuuri- või rahvamaja juhataja. Sel juhul käib tööülesannete alla kultuuriasutuse juhtimine ning finants ja majandustegevuse korraldamine. Kultuurikorraldaja võimed ja isikuomadused, mis toetaksid tema kultuurialast tegevust võiksid olla järgnevad: „avatus, loovus ja algatusvõime, paindlikkus, hea kõne ning kirjutamiseoskus, sallivus ja tolerantsus - oskus suhelda erineva taustaga inimestega, head organisatoorsed ning juhtimisoskused, võimeline töötama pingeolukorras ja kinni pidama tähtaegadest, oskab hinnata kultuuri ja kunsti tähtsust ühiskonnale, analüüsivõime“ (Kutsekoda – Kutsestandardid).

Tööülesannetega hakkama saamiseks tuleb omandada erinevaid oskusi ja pädevusi. Esimeses peatükis kirjeldasin pädevusi, mida kultuurikorraldajad oma töös vajavad. Kuna kultuurikorraldajad kannavad oma valdkonnas mitmeid ametirolle, siis see mõjutab ka tööks vajalike pädevuskomplekse. Pädevus on spetsiifiline teadmine või oskus; kompetents; teadmiste, oskuste ja hoiakute kogum ning veel palju muudki. Pädevusi on väga mitmeid ning need kuuluvad erinevatesse valdkondadesse.

Põhikooli riiklikus õppekavas on välja toodud õpilastele õpetatavad ning eluks vajalikud pädevused. Esimese kompetentsina on kirjeldatud (1) kultuuri- ja väärtuspädevust, mis on suutlikkus hinnata inimeste vahelisi suhteid ja tegevusi üldkehtivate moraalinormide seisukohast. Oskus hinnata inimlikke ja ühiskondlikke väärtusi. Teiseks on (2) sotsiaal ja kodanikupädevus. See on võimekus ennast teostada, olla aktiivne, teadlik, abivalmis ja vastutustundlik kodanik. (3) Enesemääratluspädevus on suutlikkus ennast mõista ja hinnata ning näha oma nõrku ja tugevaid külgi. Selle järgneb (4) suhtluspädevus ehk oskus ennast selgelt, asjakohaselt ja viisakalt väljendada. Seda nii emakeeles kui ka mõnes võõrkeeles. Veel on kirjeldatud (5) õpipädevust ehk võimekust korraldada õppekeskkonda ning leida õppimiseks, hobideks, tervisekäitumiseks ja karjäärivalikuteks vajaminevat informatsiooni. Viimasena on välja toodud (6) digipädevus kui

suutlikkus kasutada tehnoloogiat ning tulla toime kiiresti muutavas ühiskonnas. (Põhikooli riiklik õppekava 2011)

Antud pädevusi kirjeldas ka üks küsimustikule vastanud kultuurikorraldaja kui tööks vajalikke oskusi ja teadmishaldkondi. Leian, et põhikooli riiklikus õppekavas kirjeldatud pädevused on üsna üldised ning seetõttu kuuluvad kõigi eluvaldkondade juurde, sealjuures kultuurikorraldaja töösse.

Küsitlusele vastanud kultuurikorraldajate endi poolt peetakse aga kõige olulisemaks vajalikuks pädevuseks suhtlemisoskust, seda märgiti ära 52 korral (vt Tabel 4).

**Tabel 4.** Küsitluses vastanud kultuurikorraldajate poolt välja toodud olulisemad erialased pädevused

Suhtlemine, oskus suhelda	52	Tehnilised teadmised / helitehnika	14
Korralduslik pädevus, korraldamine	31	Majanduslikud teadmised	14
Projektide kirjutamine	27	Turundus, reklaam	12
Organiseerimisvõime, planeerimine	22	Raamatupidamine	12
Arvutioskus	23	Kõnede pidamine, esinemine	7
Juhtimisoskus	21	Töötervishoid	6
Tööõigus ja seadused, juriidilised teadmised	16	Mitme keele oskus	6
Eelarve koostamine ja jälgimine	15	Psühholoogiat, inimestega töö	6
Kujundamine, plakatid /ruumid	15	Lepingute, dokumentide koostamine	6
Teadmised kultuurivaldkonnast	15	Autojuhtimisoskus	5

Vähesel määral peeti vajalikuks teadmisi etiketist, tuleohutusest, sotsiaalmeedia võimalustest, remonditöödest, personalitööst jne. Pädevustena märgiti veel oskust hoida traditsioone ja luua uusi. Sealjuures soovitakse saada teadmisi kohalikust kultuurist ja ajaloo- ning folkloorist ja rahvakultuurist ning oskust jagada seda kogukonnaga. Nagu esimeses peatükis kirjutasin on rahvakultuur see, mille kaudu saame oma riigist luua positiivse kuvandi ning tutvustada enda kombeid, keelt, elulaadi ja kultuuripärandit. Seetõttu on meeldiv näha, et ka kultuurikorraldajad peavad rahvakultuuri oluliseks ning leiavad, et nemad võiksid olla selle jagajad ning hoidjad.

Veel mainisid küsitlusele vastanud kultuurikorraldajad erineva sõnastusega olulisena: orienteerumist riigi-, kohaliku omavalitsuse- ning kodanikeühiskonna tasandil. Kodanikuühiskonna puhul soovitakse mõista erinevas eas inimeste hariduslikke ja kultuurilisi vajadusi. Neil tasanditel liikumise oskus on vajalik kuna kultuurikorraldaja esindab seltsi-, rahva- või kultuurimaja, käsutab vara, märkab ja tunnustab inimesi enda ümber. Tabavalt oli üks vastanutest kirjutanud, et kultuurikorraldaja peab oskama absoluutselt kõike, olema nii rongijuht kui pillimees.

Oskuste ja pädevuste omandamist toetab kultuurikorraldaja isiksus. Olulisteks ja vajalikeks isikuomadusteks peetakse koostöövalmidust, meeskonnatööd ning loomingulisust ja loovust (vt Tabel 5).

**Tabel 5.** Küsitletud kultuurikorraldajate poolt nimetatud kultuurikorraldaja töös vajalikud, olulised isikuomadused

Koostöövalmidus, meeskonnatöö	10	Ausus	1
Loomingulisus, loovus	10	Usaldusväarsus	1
Korrektus	4	Sõbralikkus	1
Kohusetunne	4	Algatusvõime	1
Pingetaluvus	4	Kultuurihuvi	1
Otsustusjulgus / võime	3	Mõistmine	1
Analüüsivõime	3	Õppimisvõime	1
Eneseväljendusoskus	3	Huumorimeel	1
Täpsus	2	Viisakus	1
Kuulamisoskus	2	Reageerimisvõime	1
Vastutusvõimeline	2	Avatus	1
Töövõime, töökus	2	Mängulisus	1
Lai silmaring	2	Huvi kodukoha ja Eesti vastu	1
Kannatlikkus	2	Valmisolek	1
Positiivsust	1		

Sageli rõhutatakse, et eelneva töökogemuse kõrval on olulisemad isikuomadused, hoiakud ning suhtumine. Meie isiksus on see, mis loob ümbruskonda ning aitab meil hoida või lõhkuda suhteid. Küsitlusele vastanud kultuurikorraldajad tõid välja ainult positiivseid pädevusi ja isikuomadusi, seeläbi aga ei saa väita, et kõik kultuurikorraldajad ka sellised on. Tabelid 2 ja 3 on pigem perfektse kultuurikorraldaja kirjeldused ning annavad ülevaate omadustest, mida võidakse vajada, et kõiki kohustusi ja tööülesandeid lahendada.

### 3.2. Töös rahulolematust tekitavad tegurid

Kultuurikorraldajad peavad enda tööd üsna stressirohkeks. Raamatu „Stressi teejuht. Kuidas saada lahti liigsest pingest?“ autorid väidavad, et väikene närvipinge on tööl soovitatav sundides töötajat end mobiliseerima ning oma võimeid kasutama. Seega „ametikoht, millega pidevalt kaasneb psüühiline alakoormus, ei paku enamikule tervetele ja töökatele inimestele erilist pinget“ (Elenurm jt 1997: 22). Inimesed vajavad miskit, mis neid motiveeriks olema parem, töökam ja aktiivsem. Seejuures ükski töö elus ei ole täiesti pingevaba, kuid iga pingutus ei tohiks tekitada stressi.

Kahjuks on inimestel kombeks endale sisendada ajapuudust ja pingeid. Samuti tekitavad stressi kiire tempo, kõrge vastutus või suur töökoormus. Stressi tekkimisele aitab kaasa see, kui „töö ei paku huvi, selle tegemiseks puudub kutsumus, suhted juhi või kolleegidega on halvad, töökohal valitseb korralagedus, firmas esineb käegalöömise meeleolusid jne.“ (Elenurm jt 1997) Herzberg (1959) on välja toonud motivatsiooni ja tööhügieeniteooria. Ta kirjeldas otseseid tegureid, mis on seotud töötegemisega ning tegureid, mis on seotud töötingimustega ning tööd ümbritsevaga. Rahulolu tagajad ja motivaatorid on sealjuures tingitud heast kogemusest, tunnustusest, saavutustest, arengu võimalustest, vastutusest ning tööst endast. Rahulolematust toetavad tööhügieenitegurid aga suhted, isiklik elu, töötingimused, töötasu, staatus, töökultuur, juhtimise kvaliteet ja kindlustunne töö. (Herzberg 1959 - viidatud Statt 2000 kaudu: 61)

Praegusel ajal on paljude kultuurikorraldajate puhul rahulolematust tekitavateks teguriteks väike sissetulek, minimaalne töötajate arv ning tööülesannete laialivalgumine (vt Tabel 6).

Herzbergi näite põhjal ei tohiks töötasu, -kultuuri ja -tingimuste muutudes rahulolu otseselt tõusta, kuid antud näitajad on suuresti motivatsiooni vähendajad (Statt 2000: 61). Kuna aga antud teooria on üsna vana siis leian, et praegusel ajal see päris üks-ühele ei toimi. Usun, et eeltoodud hügieenitegurite paranemisel, tekib kultuurikorraldajates suurem rahulolu oma töö suhtes.

Väljavõtted küsitluse Kultuuritöötajad ja täienduskoolitus vastustest:

- „Põhiline rahulolematust on tekkinud suure töömahu suhtes ja töötajate vähesuses. Valdkondi, millega tegeleda on liialt palju ja põhitööle keskendumine on sellega häiritud. samas väike motivatsioon palga näol. Tihti tuleb leida lisatunde, et jõuda kõigini ja kõigele mõelda.“
- „Nõudmised ülesannetele on väga kõrged, soovitakse väga erinevaid elamusi ja kriitika on alati enne üritusi. Tagasisidet hea elamuse puhul ei anta, ainult puuduste korral. Ülesandeid pole kellelegi delegeerida ja töökoormus kipub üle pea kasvama.“
- „Meeletu killustatus, palju bürokraatiat. Juhataja õlul on väga palju vastutust ja paberitööd- kultuuritööga otseselt tegeleda ei jõuagi. Kultuuritöötajatel madalad palgad ja pikad päevad. Töö öösel ja nädala vahetustel. Kui meedia räägib kultuuritöötajate palga tõusust- unustatakse ütlema, et see ei puuduta OV kultuuritöötajaid.“ (Kultuuritöötajad ja täienduskoolitus 2016)



**Tabel 6.** Rahulolematust tekitavad tegurid

Finantsi, raha puudus, eelarve väike	36	Noorte osakaal vähenenud	4
Töötajaid vähe	28	Projektipõhine tegevus	4
Inimesed loiid, mitte aktiivsed osalema, rahvast vähe, kogukond vananeb	29	Ebakindlus struktuuris	4
Väike sissetulek, madal palk	25	Haldusreform	3
Tööülesannete laialivalgusus	15	Vähene tunnustamine, tagasiside	3
Ebamäärane tööaeg (õhtu/öötnunid, puhkepäevad kaoatilised), pikad tööpäevad	14	Info halb liikuvus	3
Koostöö puudumine KOViga, riigiga	9	Erasektori dikteerimine	2
Väiksed ruumid, ruumipuudus	8	Kõik probleemid saab lahendada	2
Probleemid puuduvad	7	Palju bürokraatiat	2
24/7 valmisolek, panustamine, töö	5	Sotsiaalsed garantii puudumine	2
Kultuuriseaduse puudumine	5	Infomüra kasv	2

Minu küsimustikule vastanud märkisid ära, et kindlustunne tööl ei ole väga suur kuna koondamiste ning haldusreformi tõttu ei teata, mis edasi hakkab juhtuma. Ebakindlus on struktuuris ning selles, kas luuakse kultuuriasutusest sihtasutus või jäädakse iseseisvaks. Puudust tuntakse kunstilistest juhtidest ning kvalifitseeritud ringijuhtidest. Kunstiliste- ning ringijuhtide puudus omakorda ongi üheks põhjuseks, et tekib suur ning laialivalguv töömaht.

Erinevalt ning väga mitmel korral oli vastustesse kirja pandud ning mainitud nii valla juhtide ja juhtivate ametnike kui ka valla elanike harimatust, nende vähest huvi kultuuri vastu ning valla asutuste vähest omavahelist koostööd. Vastanud kultuurikorraldajad leiavad, et kultuuritööd ei väärtustata kohalikes omavalitsustes vajalikult määral, kogukonna elanikel puudub huvi ümbritseva (kultuurielu) suhtes ning omavalitsuste tugi vabaühenduste tegevusse tihti-peal puudub. Samuti on mõnes kohas ära kaotatud kohaliku omavalitsuse rahva-, kultuurimaja juhataja või kultuuritöö valdkonnaga tegelev töötaja.

Suure probleemina nähakse kultuurikorraldajate seas veel rahapuudust, mis põhjustab probleeme kultuuriasutusele vahendite soetamises, asutuse renoveerimises ja uuendamises ning ürituste korraldamises. Mitmed seltsi-, rahva- ja kultuurimajad on vanad, lagunevad ja neis on liiga vähe ruumide huviringide ja kultuuriürituste korraldamiseks. Otseselt kultuurikorraldajaga seotud probleemiks on tööaeg ja ülesannete rohkus. Juhatajate õlul on palju vastutust ning paberitööd, seetõttu ei jõutagi vahel kultuurikorraldamiseni. Töömaht on suur ning valdkondi, millega tegeleda on liialt palju ja põhitööle keskendumine on sellega häiritud. Tihti tuleb leida lisatunde, et jõuda kõigini ja kõigele mõelda.

Väljavõtted küsitluse Kultuuritöötajad ja täienduskoolitus vastustest:

- „Sooviks rahvale pakkuda rohkem professionaalseid esinejaid (kutselised teatrid, lauljad).“

- „Rahulolematust tekitab natuke tööaeg. Kui majas on ainult kolm inimest, on kõikidel ülesandeid ja kohustusi päris palju nii, et peab käima tööl nii päeval kui õhtul ja puhkepäevadel, seega tekib iga kuu hulgaliselt ületunde ning sellises tempos töötamine väsitab ära, sest pead olema justkui 24 tundi kättesaadav, vaatamata sellele, et seaduse järgi ei peaks nii palju tegema. Veel on probleemiks lühike puhkus, sest kui töötad aasta otsa nii päeval kui öösel võiks siiski kultuuritöötaja puhkus olla veidike pikem.“ (Kultuurikorraldajad ja täienduskoolitus 2016)

### 3.3. Muutused kultuurikorraldaja tegevuses viimase 10 aasta jooksul

Igasugune muudatus elus nõuab kohanemist. Ühiskond on pidevas muutumises ehk arengus. Me oleme ise võimelised seadma endale eesmärgi, et toimuks muutus. Tihti tuleb aga vajadus muutuste järele hoopis väljast poolt, näiteks tööandjalt. „Kohanemine on kahepoolne protsess, kus ühel poolel on indiviid, kes püüab kohaneda töökeskkonnast tulenevate muudatustega ning teisel poolel on organisatsioon, kes viib ellu uuendusi“ (Alekõrs 2013: 5). Uuendusteta ei saa toimuda organisatsioonis arengut, samamoodi kehtib see ka kultuurihariduse ning kultuuritöö juures. Kadri Alekõrs (2013) on oma magistritöös öelnud, et ellujäämine muutuste keskel nõuab töötajatelt pingutust ja selle tõttu võib langeda töötaja motivatsioon (ibid 2003: 16). Suur roll kohanemise puhul on isikuomadustel. Töötajad peavad olema valmis õppima uusi oskusi ja võtma omaks muutusi.

Küsitluse käigus uurisin, mida kultuurikorraldajad peavad viimase 10 aasta jooksul kõige olulisemateks muutusteks.

19 vastanut ei osanud antud küsimust kommenteerida ning 8 kultuurikorraldajat leidsid, et olulisemad muutused ei ole toimunud (vt. Tabel 7). Palju oli aga neid, kes leidsid vähemalt ühe muutuse võrreldes 2006 aasta seisuga. Neil, kes on kultuurivaldkonnas tegelenud alla 6-8 aasta oli kindlasti raske kui mitte võimatu kirjeldada, mis on kultuurikorraldaja töös kümne aasta jooksul muutunud, kuid leian, et ka viimase paari aasta jooksul on toimunud suuri muutusi kultuurivaldkonnas.

Näiteks peavad koondamise ja töökohtade vähendamise tõttu alles jäänud töötajad valdama väga palju erinevaid oskusi. Koondamiste tõttu langeb ühe inimese kohustusteks palju eriilmelisi ülesandeid. Vastutusala ning ootused kultuurikorraldajatele on suurenenud, samas leiavad küsitlusele vastanud kultuurikorraldajad, et ka usaldus nende suhtes on aastatega

paranenud. Inimesed on muutunud nõudlikumaks, soovitakse parimaid ja huvitavamaid sündmusi ning seetõttu peab kultuurikorraldaja olema kogu aeg sammukese eespool.

**Tabel 7.** Muutused kultuurikorraldaja tegevuses viimase 10 aasta jooksul

Ei oska vastata, kommenteerida	19	Koostöö	2
Tööd juurde, töökohustusi rohkem	17	Töötingimuste paranemine	2
Kliendi huvi vähenemine	15	SA, MTÜ munitsipaalasutuste asemel	2
Projektide kirjutamine ja elluviimine	14	Ürituste arvu kasv	2
Töö arvutiga, digi teema	12	Tasu muutumatu (tööd rohkem)	2
Internetipõhine asjaaamine	11	Kõrgem palk	2
Muutusi ei ole	8	Kindlustunde puudumine	1
Tehnika areng	5	Sündmused suuremad ja keerukamad	1
Koondamised	5	Välisreisid	1
Paberimajandust juurde tulnud	4	Kõik on kallimaks läinud	1
Koolitused, õppepäevad	3	Aruandlus on läinud lihtsamaks	1
Vähenenud bürokraatia	3	Rohkem finantsvahendeid	1
Suurenenud bürokraatia	3		

Kultuurikorralduse osakaal omavalitsustes on suurenenud tänu kultuurikorraldajate aktiivsele tööle, isegi sel juhul kui omavalitsused kultuurivaldkonnale suurt tähelepanu ei pööra, seetõttu sõltutakse palju kultuuripoliitikast. Küsitlusele vastanud leidsid, et raske on planeerida asju pikemalt kui 4 aastase valimisprotsessi raames.

Väljavõtted küsitluse Kultuuritöötajad ja täienduskoolitus vastustest:

- „Kui tantsuõhtud enam ei lähe siis tuleb pakkuda väljasõite teatritesse, spaadesse ja ekskursioone.“
- „Muutunud on kultuurikorralduse põhimõtted, palju kultuuri korraldust on üle läinud III sektorile, klassikalised ürituste korraldamise mudelid on aegunud, noortel inimestel on kultuuritööle teistmoodi ootused. Palju kultuuritööd on koondunud erinevate huvigruppide kätte, nõudlus on rohkem vabahariduslike tegevustele ja vähem meelelahutusele.“ (Kultuuritöötaja ja täienduskoolitus 2016)

•

Väga suure muutusena on kultuurikorraldajate arvates lisandunud projektide kirjutamine, kavandamine ja elluviimine.

Iga projekti alguseks on hea idee, mille juures taotleja on läbi mõelnud, mis põhjusel, mida ja kellele tema soovitud projekt on suunatud. Samuti peab teadma, kuidas projekt ellu viiakse ning milliseid tulemusi tahetakse lõpuks saavutada. Järgnevalt on vaja leida rahastus-allikas. Näiteks rakendusüksuste poolt korraldatud avatud taotlusvoorude kaudu on ettevõtetel ja

mittetulundusühingutel võimalik taotleda struktuuritoetust. (Euroopa Liidu Struktuuritoetus-Projekti kavandamisest elluviimiseni) Tuleb leida erinevaid rahastusallikaid väljaspool asutuse põhieelarvet. Mõned vastanutest leidsid, et kui oskad ja tahad projekte kirjutada, siis ei ole raha enam probleemiks ning võimalusi leiab nii Eesti kui ka rahvusvahelisel tasandil.

Tehnoloogia pidev areng nõuab kultuurikorraldajatelt uute oskuste omandamist, et mitte nõ ajal jalgu jääda. Küsitlusele vastanud kultuurikorraldajate arvates on tehnika areng loonud paremad kommunikatsiooni-võimalused. Suurenenud on vajadus tänapäevaste suhtlusvahenditega toime tulla kuna infotehnoloogia arengu tõttu on tulnud juurde tööd arvutiga ning seetõttu on vähem jäänud aega tööks kogukonna kultuuri korraldamisega.

Meeldiv on näha, et enamjaolt pole kultuurikorraldaja lasknud end muutustest häirida. Leitakse, et, muutused on kaasaja nähtus ning kultuuri edendamine peaks ikka olema Eestimaa külade ja kogukondade põhitegevus.

Väljavõtted küsitluse Kultuuritöötajad ja täienduskoolitus vastustest:

- „*E-maailm ja sinine ekraan on ennast liiga oluliseks teinud ja selle vastu on kultuuritöötajal midagi väga raske pakkuda, pidevat "müra" on liiga palju ja ennast nähtavaks muuta on palju keerulisem.*“
- „*Esmalt on tulnud kultuuritöötajal kõigi ümbritsevate muutustega kaasa minna läbi erinevate aegade ja kui ta oskab hästi kohaneda, siis saab igal ajal hakkama, sest töö on jäänud läbi aastate ikka samaks, eesmärgiks meie oma kultuuri hoidmine ja edasikandmine põlvest-põlve.*“ (Kultuuritöötaja ja täienduskoolitus 2016)

### **3.4. Kultuurikorraldaja ja täienduskoolitus**

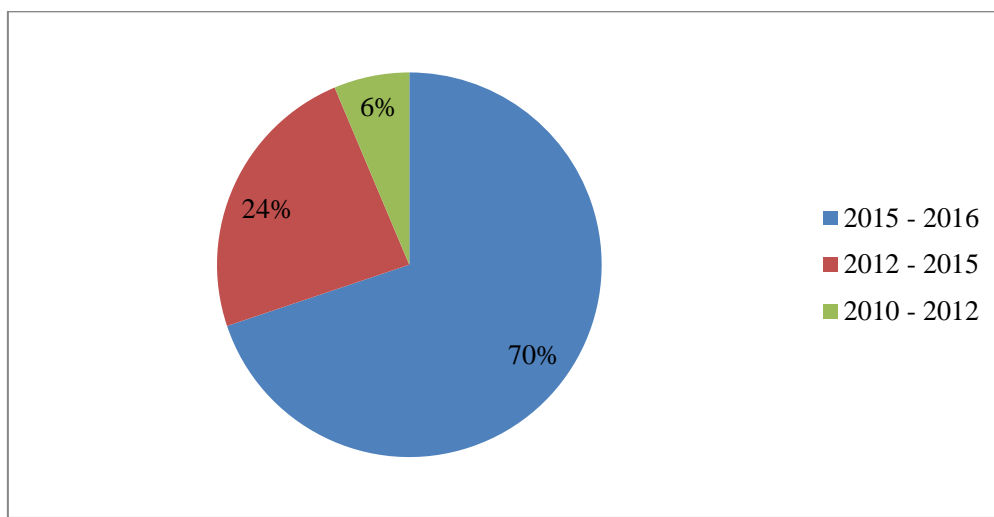
Kultuurikorraldajad vajavad täienduskoolitusi selleks, et nende erialased pädevused vastaksid üha enam rahvusvahelisustuva infoühiskonna pidevalt uuenevatele vajadustele. Globaliseerumine on toonud kaasa mitmesuguseid muutusi ning nõuab, et me määratleks uuesti oma arusaama kultuurist (Primorac 2006: 9). Minu küsitluse põhiliseks eesmärgiks oli teada saada, kuidas suhtuvad kultuurikorraldajad täienduskoolitustesse, kui palju nad täienduskoolitustel osalevad ning millised on nende finantsilised võimalused koolitustel osaleda.

Kultuuriasutusi nähakse olulise õpihuvi ja uudishimu kujundajatena ning õpiharjumuste ja väärtushinnangute arendajana. Seega peaks kultuurikorraldajad kogukonnale eeskujuks olema. Sealjuures on mitmetes haridus- ja kultuurinõunike ametijuhendites öeldud, et valdade haridus-

ja kultuurinõunikud peavad juhendama valla haridus- ja kultuuriasutuste tööd ning koordineerima arengulist tegevust ja organiseerima täienduskoolitusi

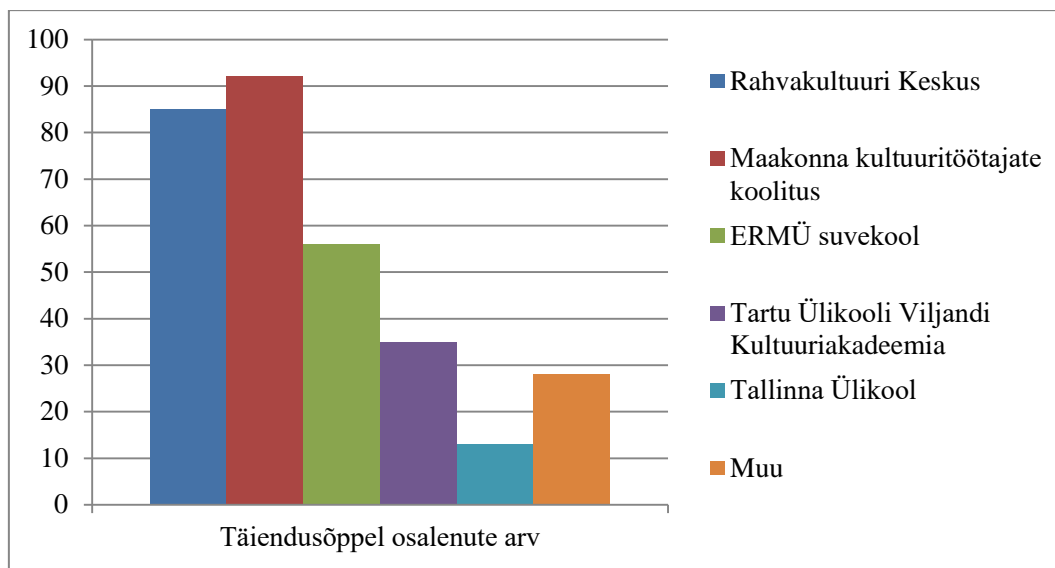
Inimeste teadmiste ja oskuste hindamine on seotud mineviku sündmustega. Minevikus õpitu peaks mingil viisil temas avalduma. Kultuurikorraldaja kutsestandard nõuab tase 4 omistamisel üldiselt 40 tundi kutselaast täienduskoolitust, 6 ja 7 taseme puhul 40 tundi täienduskoolitust viimase 5 aasta jooksul, millest 50% peab olema erialane (Kutse andmise kord 2016). Seega kutsetunnistuse taotlemiseks on vajalik enese täiendamine võimalikult tihti.

Vastanutest 88% on kunagi osalenud täienduskoolitustel ning 12% ei ole end varem koolitamas käinud. Viimagine täienduskoolituse kogemus on enamikel 2015 või 2016 aastal (vt Joonis 9). 24% osales täienduskoolitustel aastatel 2012-2015 ning 6% vastanutest aastatel 2010-2012. Sellest võib järeldada, et kultuurikorraldajad pigem käivad järjepidevalt ennast koolitamas ning arendamas.



**Joonis 9.** Viimati osaleti täienduskoolitusel

Täienduskoolitusi, kus kultuurikorraldajad on osalenud, korraldavad: maakondlikud rühmitused, Rahvakultuuri Keskus, Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia, Tallinna Ülikool (vt ka ptk 1.5) . Ühe suure ürituse/koolitusena toimub ka Eesti Rahvamajade Ühingu (ERMÜ) suvekool. Muude koolitajate alla võib kuuluda näiteks Tartu Rahvaülikool jne (vt Joonis 10).



**Joonis 10.** Asutused kus täienduskoolitustel käiakse

Koolitused kus kultuurikorraldajad on osalenud katavad väga erisuguseid teemasid. Mõned vastanute ei toonud välja kindlaid teemasid, vaid kirjutasid, et on osalenud mitmesugustel koolitustel. Enim on osaletud projektide kirjutamise ja juhtimisega seotud õppepäevadel, sellele järgnes kultuurijuhtide ja – töötajate, rahvamaja juhatajate koolitus (vt Tabel 8).

**Tabel 8.** Koolitused kus on osaletud

Koolitus	Vastanute arv	Koolitus	Vastanute arv
Projektide kirjutamine, juhtimine	14	Näitejuhtimine, näiteringide juhendamine	5
Kultuurijuhtide/töötajate koolitus	11	Maakondlikud igaaastased kultuuritöötajate täiendkoolitused	4
Rahvamaja juhatajate täiendkoolitus	11	Tööohutus ja tervishoid, esmaabi	4
Kultuurikorraldus, ürituskorraldus KOV	10	Dokumendihaldus, raamatupidamine	3
Arvuti, Infotehnoloogia	6	Suhtlemiskoolitus, suhtlemine konfliktsetes olukordades	3
Tantsualane koolitus, rahvatants	6	Noorsootöö	3
Etiketikoolitus	6	ERMÜ Suvekool / talvekool	3
Kultuurikorraldajate täiendkoolitus	6	Peo- ja Õhtujuhtide koolitus	3
Mõttemustrite murdmine kultuurikorralduses	5	Pärimuskultuurikursus	3

Kahel või ühel korral mainiti järgnevaid koolitusi: rahvatantsujuhtide suvekool, küünalde kaunistamine, rahvarõivaste valmistamine, arvutigraafika, turunduskoolitus, inimeste kaasamine,

autorikaitse, avalik esinemine, disain, personalijuhtimine, sotsiaalvaldkonna koolitused, kodukant ja kohapärimus, kohaliku omaalgatuse programmi infopäevad, kultuurijuhtide koolitus, plakatite kujundamine jm.

### **3.5. Kultuurikorraldajate hinnangud oma koolitusvajadusele ja enese refleksioonioskusele**

#### **3.5.1. Õpimotivatsioon**

Omandamaks uusi pädevusi ja kompetentse peame tahtma ja suutma õppida ning olema vastuvõtlikud uuele informatsioonile. Vajame motivatsiooni, mis on inimese loomulik võime suunata energiat eesmärgi nimel, eeldusel, et inimesed on eesmärgipärased. Me õpime pidevalt ja kui me seda teeme oleme tavaliselt motiveeritud õppima. Suuname oma energiat tähelepanu, kontsentratsiooni ja kujutlusvõime, et mõtestada oma maailma. Defineerides „õppimise“ „aktiivse ja tahtelise protsessina kogemustele ja sõnadele tähenduse loomisel“, võib öelda, et „motivatsioon on järjepidevalt ja positiivselt seotud heade õpitulemustega“ (Wlodkowski 2008).

Kultuurikorraldajad näevad suurimate enesetäiendamise motivaatoritena uute teadmiste saamist ning suhtlemist ja kogemuste vahetamist. Koolitustel osalemine annab uut hoogu ja kindlustunnet oma valdkonnas tegelemiseks. Tabelis 9 on välja toodud enim mainitud motivatsiooni allikad.

Väga palju motiveerivaid faktoreid on kultuurikorraldajate jaoks kultuurivaldkonnas töötamisel kasutoovad tegurid.

**Tabel 9.** Mis on motiveerinud täienduskoolitustel osalema

Motivatsioon	Vastanute arv	Motivatsioon	Vastanute arv
Uued teadmised, oskused	43	Soov olla parem kultuuritöötaja	7
Kogemuste vahetamine, suhtlemine, kohtumine enda valdkonna inimestega	27	Mälu värskendamine, kinnitamas oskusi	6
Soov/vajadus õppida, areneda	23	Uue teabe saamine /info, seadused	6
Huvitav sisu, teema	16	Uued väljakutsed. Kogemused	5
Ajaga kaasakäiv	14	Enda töö kõrvalt vaatamine	4
Uute väljunditega tutvumine, ideed	10	Uuenduste pakkumine, täiendused, lahendused	4
Teadmiste töös kasutamine	10	Isiklik huvi	4
Erialane huvi, vajadus	9	eneseteostus	4
Uued tutvused	8	Huvipakkuv lektor, koolitaja	3

Tabelis 10 on toodud välja kümme kõige enim kasulikuks peetud koolituse tulemust. Peale nende oli veel mainitud – positiivne ja mitmekülgne kasu, silmaringi avardamine, eneseareng, mitmekülgsus ja kogemusterohkus, rahulolu, suur teadmiste pagas, keskkonnavaheetus. Oli ka neid, kes ei osanud kasulikke faktoreid välja tuua kuna ei ole piisavalt koolitustel osalenud.

**Tabel 10.** Milline on koolitustelt saadud kasu

Saadud kasu	Vastanute arv	Saadud kasu	Vastanute arv
Uute teadmiste kasutamine	39	Iga koolitus annab miskit	8
Uued teadmised, ideed	30	Omavaheline suhtlus, kogemuste vahetamine	7
Enesekindlus (teed õiget asja)	13	Uued tutvused	7
Uued oskused ja töövõtted	10	Värskus, energia	6
praktiline	10	Maksimaalne, suur	6

### 3.5.2. Tulevik

Minevikus toimunu alusel saab inimene hinnata tuleviku võimalusi ning teha plaane edaspidiseks. Positiivsed kogemused erinevate kursuste läbimisest annavad indu ka edaspidi koolitustel osaleda. Kursustel osalemist tuleb kultuuriasutuse eelarves planeerida ehk kultuurikorraldaja peab aasta eelarvesse märkima vajaliku summa koolitustel osalemiseks (vt LISA 1, Tabel 1.4). Mõnel juhul on summa KOV poolt ette määratud. Enamasti jääb ette antud kasutatav summa 100-200 euro piiresse, mis võimaldab aasta jooksul osaleda ühel töötajal, ühel koolitusel. See aga ei ole paljude jaoks kindlasti piisav.

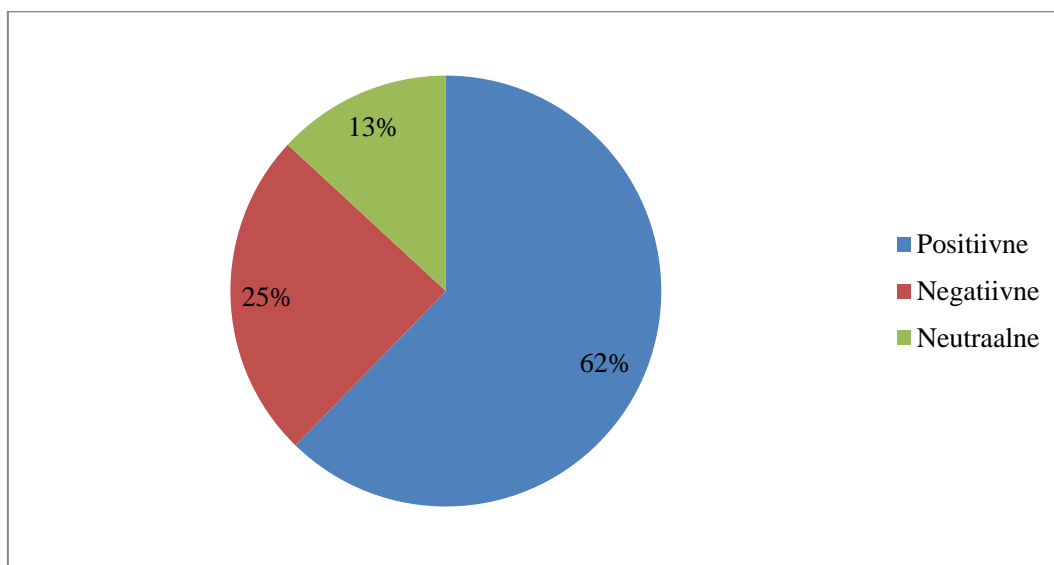


Väljavõtted küsitluse Kultuuritöötajad ja täienduskoolitus vastustest:

- „Võimalusi koolitustel osalemiseks on vähe, kuna napib nii eelarvelisi vahendeid kui ka palgast pole võimalik koolitusi kinni maksta. Võimalik on osaleda kas nõ. odavatel või tasuta koolitustel.“
- „Muidugi on vahendeid ka asutuste eelarves, aga seda jääb üldjuhul veidi väheks, kuigi see pole reegel, on ju kultuuriasutusi, kus seegi pisku jääb töötaja huvipuudusel kasutamata.“ (Kultuuritöötaja ja täienduskoolitus 2016)
- 

Tihti püütakse leida tasuta või odavaid koolitusi ning katta kulusid projektirahadega. Õnneks on palju neid kes hea ja vajaliku koolituse puhul leiavad vahendid, et osaleda. Joonisel 4 on näha, et 62% vastanutest on hinnanud kursustel osalemise võimalusi positiivse näitajaga ning 25% negatiivsega. Neutraalseks või rahuldavaks pidasin 13% vastanutest. Positiivse näitaja puhul olid vastusevariandid võimaluste ja vahendite kohta: piisavad, on olemas, võimalik leida, eelarveline, head; negatiivse puhul: Piiratud, väiksed, ei ole piisav, puuduvad; ning neutraalse puhul: keskmised, normaalsed, omaosalus, rahuldav, erinevad.

Probleemiks pole aga ainult raha, vaid ka aeg. Mõnel kultuurikorraldajal on võimalus end koolitada ainult nädalavahetustel ja ühepäevastel koolitustel. Kagu-Eesti elanikel läheb Tallinna koolitusele sõitmisele kaks korda rohkem aega kui koolituse enda peale kulub. Lahenduseks peetakse koolituste toimumisest võimalikult varajast etteteatamist, et saaks osalemist planeerida ning Rahvakultuuri Keskuse koolituste toomist teistesse maakonnakeskustesse.



**Joonis 4.** Kursustel osalemise võimalused

### 3.7. Hinnangud koolituste sisule ja vormile

Uurisin kultuurikorraldajatelt, mis hinnangu nad annaksid enda poolt läbitud kursustele. Seeläbi sain teada, milliseid koolitusi soovitakse, kelle poolt korraldatuna ning millises vormis koolitused on kultuurikorraldajatele kõige huvipakkuvad.

Asutused, keda eelistatakse täienduskoolituste korraldajana on Rahvakultuuri Keskus ja Tartu Ülikool kelle kursuste korraldamise ja kvaliteediga ollakse rahul (vt Tabel 11).

Samuti soovitakse saada koolitusi oma ala spetsialistide poolt, kes võiksid olla pigem praktikud kui teoreetikud. Kultuurikorraldajad tahavad kuulda praktikute poolt läbi töötatud mudelite kirjeldusi ja saadud kogemusi/läbielamisi oma alal.

**Tabel 11.** Keda eelistate täienduskoolituste korraldajana

Rahvakultuuri Keskus	37	Tartu Ülikool /Viljandi Kultuuriakadeemia	11
Oma ala spetsialiste	25	Maakondlik korraldaja	10
Ei oska öelda	20	ERMÜ	6
Ei ole eelistusi	17	Akadeemiline asutus (ülikool)	4
Praktikuid	15	Tallinna Ülikool	3

Veel märgiti eelistatud koolitajatena ära Rahvusraamatukogu, kultuuriministeeriumi ametnikud ning Tartu Kõrgema Kunstikooli õppejõud. Samuti kirjutasid kultuurikorraldajad, et oluline ei ole see, milline asutus koolitust korraldab või kus ta seda teeb vaid oluline on koolituse sisu ning hind.

Tabelis 12 on näha, milliseid koolitusi näevad kultuurikorraldajad hetkel vajalikenä. Kõige tarvilikumaks peeti arvuti ja infotehnoloogia alast koolitust. Leian, et praegugi toimub veel internetikeskse kultuuri kasv ja arenemine ning seetõttu vajatakse üha enam arvuti ning internetivõimaluste kasutamise oskusi ja teisi digitaalseid pädevusi pakkuvaid koolitusi. Selle teema juurde kuuluvad muu hulgas ka arvutigraafika ning sotsiaalmeedia võimaluste tundma õppimine.

Paljud koolitused, mida peetakse vajalikeks kattuvad tabelis 6 välja toodud koolitustega. Seega võib järeldada, et osaliselt on kultuurikorraldajate vajadustega juba tegeletud.

Täienduskoolitused, kus kultuurikorraldajad osaleda soovivad ning mida juba osaletud koolituste tabelis äratoodud ei ole (või oli mainitud ainult ühel korral), on ruumide dekoreerimine ja plakatite kujundamine, heli ja valgustehnika kasutamine, sotsiaalmeedia, enesekehtestamine ja sponsorite erasektorist otsimine.

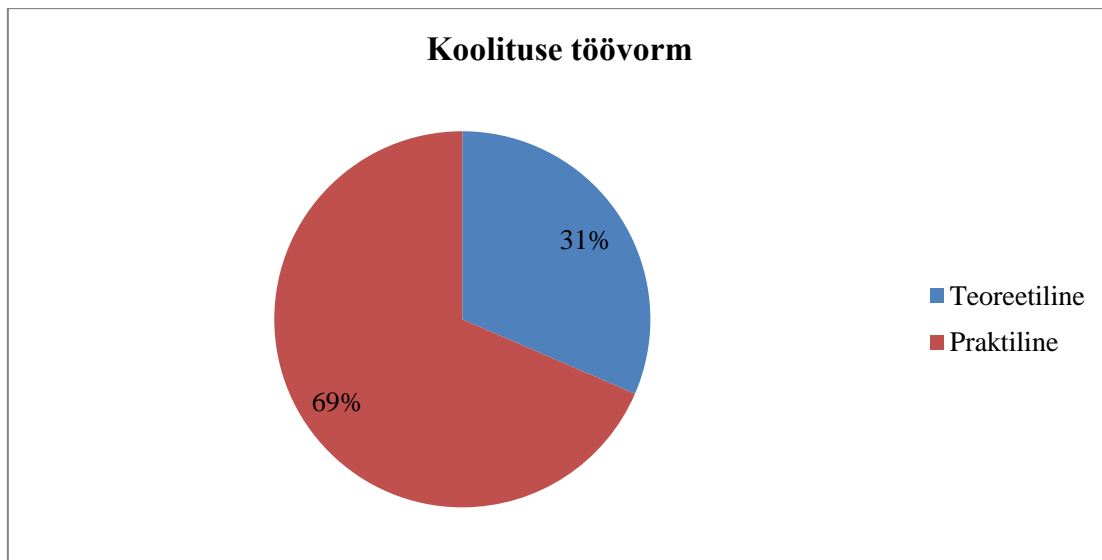
Vastanute soovid tulenevad praeguse aja tööoskuste vajadusest. Kuna enamik töötajaid on vanemaealised siis ajal, kui nemad koolis käisid ei õpetatud praeguses moderniseerunud ühiskonnas vajalikke oskusi. Seetõttu soovitaksegi uut infot, uudseid lähenemisi ning tutvuda teiste kultuurikorraldajate tööga õppides seeläbi praktilisi ja teiste poolt läbiproovitud tehnikaid ja oskusi.

**Tabel 12.** Milliseid koolitusi oleks vaja

Koolitus	Vastanute arv	Koolitus	Vastanute arv
Arvutialane koolitus, IT	14	Praktiline	7
Kujundus, dekoreerimine – nii plakatid kui ruumid	13	Etikett, catering	6
Ei oska öelda	12	Heli ja valgustehnika kasutamine	6
Projektide kirjutamine	12	Juhataja, juhtimise koolitus	5
Reklaam	11	Arvutigraafika	5
Turundus	10	Suhtlemine meeskonnas, personalijuhtimine	5
Inimeste motiveerimine, kaasamine	10	Folkloor, rahvakultuur	5
Seadusandlus / autorikaitse	10	Raamatupidamine	4
Sündmuste korraldamine / ideed	10	Sotsiaalseadus	4
Jälgin üldist koolituste kalendrit	9	Enesekehtestamise teooriad	4
Kõik mis annab uut infot, uudsed lähenemised	8	Uus põlvkond/maailmavaade	3
Psühholoogia, enesearendus	7	Sponsorite otsimine erasektorist	3
Tutvumine teiste tööga, erinevad praktikad	7	Tantsujuhtimine	3
Dokumendid, lepingud, käskkirjad jne	7		

Eesti kultuurikorraldajad näevad praktilises õppes üha rohkem võimalusi. Praktilisi koolitusi soovis 69% vastanutest (vt Joonis 11). Praktilise koolituse valikut põhjendati võimalusega teadmisi ja oskusi paremini omandada ja kinnistada (vt LISA 1, Tabel 1.5) Kuna kultuurikorraldajad on praktilise töö tegijad tundub taoline õppevorm igati õige ning vastanud ise hindasid samuti kõrgelt võimalust ise korraldada ja proovida.

Küsitlusele vastanud kultuurikorraldajad leiavad, et ise tehes jääb õpitu paremini meelde ning mõnda asja on seeläbi lihtsam mõista, teemad on arusaadavamad ning praktika võimaldab muu hulgas õppida enda vigadest.



**Joonis 11.** Koolituste töövormi sobivus

Väljavõtted küsitluse Kultuuritöötajad ja täienduskoolitus vastustest:

- „Teoorias võib ju tarka juttu ajada, aga üsna tihti pole sellega midagi peale hakata, sest reaalsus on midagi muud. Väldin kursusi, mis on kiivalt toreduse või liigselt arvamusliidrite poole kaldu, kursus peab olema praktiline ja õpetlik.“
- „Igale asjale tuleb omamoodi läheneda . On teoreetilise teemakäsitlusega loengud vältimatud . Aga vaja on ka praktilist õpet.“
- „Oleneb teemast. Vahel on vaja teoreetilisi teadmisi laiendada, leida uusi lähenemisi, uut mõtlemist. Praktilised oskused on samuti hädavajalikud.“ (Kultuuritöötaja ja täienduskoolitus 2016)

Teoreetilist koolitusvormi kasutatakse selleks, et teadmistele kinnitust saada, leidmaks uusi lähenemisi ja uut mõtlemist. Mõnele inimesel meeldib rohkem kuulata, vaadata ja analüüsida ning teisele mitte. Teooria võimaldab oma töövõimalusi arvestades varieerida ja ideid arendada. Praktilised tegevused ei pruugi toimida iga konkreetse töökoha ja kogukonna kontekstis, kuid teooria töötab igal pool.

Oli ka neid vastanuid, kes märkisid sobivaks töövormiks mõlemad variandid. Taolist valikut põhjendati nii praktilise kui teoreetilise kursuseosa vajalikkusega. Olenevalt teemast, soovitakse saada tasakaalustatud kursusi, kus praktika ja teooria toetavad üksteist ning mitmekesisuse kaudu antakse rohkem teadmisi.

24,5% küsitlusele vastanud kultuurikorraldajatest ei osanud soovitada, mida võiksid koolituste korraldajad ja koolitajad teisiti teha, 2% pole koolitustel osalenud ning 13,6% on

olnud enda tehtud täienduskoolituste valikuga rahul ning pole kogenud koolitustel osaledes ühtegi probleemi (vt Tabel 13). Ülejäänud 75,5% andsid 1-5 soovitusi, mida koolitajad saaks enda korraldatud täienduskoolitustes arendada. Muudatusena koolituste ülesehituses soovitati nende praktilisemaks muutumist.

**Tabel 13.** Mida võiks koolituste korraldajad ja koolitajad teha teisiti?

Mida teha	Vastanute arv	Mida teha	Vastanute arv
Ei oska öelda, ei tea	34	Head, edukad praktikud, lektorid kes ei loe arvutist juttu maha	4
Rohkem praktikat, praktilisi tegevusi	23	Igalt koolituselt on miskit õppida	4
Teooria ühendada praktikute näitamisega, näidetega	18	Olen valinud sobivad	4
Ei ole olnud probleeme, olen olnud rahul	11	Pole osalenud	3
Koolitused 2- 3 päevasteks	6	Teooria paberikandjal kaasa	2
Vähem kuiva loengut	6	Võimalus külastada teisi kultuuriasutusi	2
Kodule lähemal, maakondlikud koolitused	6	Vähem iseseisvat tööd	2
Oleneb koolitusest	5	Eraldada teemasid	2
Koolitused lõuna Eestis / Kesk-Eestis	5		

Ühel korral oli soovitud vastustes suuremat teemadevalikut ja väiksemaid töögrupe ning leiti, et koolitused on vahel liiga üheülbalsed. Veel pakuti muudatustena välja üldkultuurilise osa lisamist igale koolitusele, vähem teiste maade metoodika ülevõtmist, arutluste ja paneeldiskussioonide lisamist. Soovitati lisada testid koolitusmaterjalide kohta, rohkem vene keelseid koolitusi, konkreetsust ja vestlusvormis tagasisidet. Samuti tahetakse rohkem aega omavaheliseks arutlemiseks ja leiti, et koolitused võiks toimuda erineva staažiga töötajatele eraldi aegadel.

Väljavõtted küsitluse Kultuuritöötajad ja täienduskoolitus vastustest:

- „Vähem nn kuivi töötubasid (jaguneme laudkondadeks, kirjutame mõtted paberile, kanname/ei kanna ette - ja edasi...?). Eeskuju võiks võtta näit Eesti Kultuuri Kojas konverentsidest, kus paneeldiskussioonis osalejad on eelnevalt teada ja saalist ehk rahva seast saab lisaks küsida, arutleda, arvata...”
- „Koolitus võiks keskenduda just maarahvamajadele, st eriti ei ole abiks suurte kultuurikeskuste ja suurfestivalide korraldajate näited, kuna võimalused (tehnilised, materiaalsed, personaalsed) pole võrreldavad.”

- „Harida kultuuritöötajaid ka heli- ja valguse temaatikal, tutvustada rahva kaasamise viise maakondlikus omavalitsuses, kus enamike inimesteni info ei jõua, kuidas rahvast aktiveerida. Anda neil teemadel konstruktiivseid nõuandeid, mitte lihtsalt üldiselt rääkida. Läheneda korraga pigem ühele konkreetsele teemale.“
- „Pole koolitaja süü, et saurustele on midagi uut keeruline pakkuda.“ (Kultuuritöötaja ja täienduskoolitus 2016)

Koolituse sisu on kultuurikorraldajatel endil keeruline suunata ja juhtida, kuid toimumisaja soovitamisel on just osalejate arvamus kõige olulisem. Ei saa toimuda koolitusi, kui kultuurikorraldajatel pole ajaliselt võimalik osaleda. Minu küsitlusele vastanute vastuste põhjal võib öelda, et kõige sobivamaks ajaks osutus jaanuar, kolmapäev, kell 10.00-16.00 (vt Tabel 14).

**Tabel 14.** Koolitusel osalemiseks sobiv aeg

KUU	Vastanute arv	NÄDALAPÄEV	Vastanute arv	KELLAAEG	Vastanute arv
<b>Jaanuar</b>	<b>43</b>	<b>Kolmapäev</b>	<b>51</b>	<b>10.00 algus</b>	<b>16</b>
Veebruar	35	Teisipäev	48	9.00-16.00	11
Märts	29	Neljapäev	36	10.00-17.00	9
Oktoober	26	Esmaspäev	26	11.00 algus	7
November	23	Reede	19	10.00-16.00	7
Detsember	23	Tööpäevad	13	Pole oluline	4
September	21	Kõike saab sobitada	10	11.00-18.00	3
Aprill	16	Ei oska öelda	7	Terve päev	3
August	8	Talv	7	10.00-13.00	2
Mai	6	Kevad	4	Õhtu	2
Juuni	3	Laupäev	4	Kuni 19ni	1
Koolivaheaeg	2	Sügis	3	11.00-15.30	1
Juuli	1	madalhooaeg	2	Hommik	1
				Lõuna	1

Tihti märgiti vastustes ära hoopis ajad, mis üldse ei sobi. Nendeks oli enamasti detsembri ja mai kuu, nädalavahetused ja koolivaheajad ning varahommikused algusajad. Õnneks leitakse, et kui koolitus on vajalik ning huvitav siis annab osalemist olenemata ajast ja kohast alati korraldada.

Muutused kultuurikorraldajate tegevuses viimase kümne aasta jooksul on andnud suure touke uute vajaduspõhiste pädevuste ja oskuste tekkele. Need omakorda mõjutavad töös rahulolematust tekitavaid tegureid ning vajadust osaleda täienduskoolitustel. Järgnevas peatükis analüüsin saadud vastuseid põhjalikumalt.

## 4. ARUTELU

Käesolevas peatükis võrdlen küsimustiku käigus saadud vastuseid 2006. aastal Rahvakultuuri Keskuse poolt läbi viidud sarnase uuringuga. Samuti vaatlen lähemalt kultuurikorralduse alase hariduse ning kultuurikorraldaja pädevuste vahelisi seoseid. Võrdlen omavahel kõrgkoolide õppekavade, kutsestandardi ning kultuurikorraldajate endi arvamust vajalikest kompetentsideest.

Samuti kõrvutan kutsestandardis kirjeldatud töövaldkondi ja -ülesandeid, minu küsitlusele vastanud kultuurikorraldajate poolt kirjeldatud tegevusvaldkondade ja tööülesannetega. Peatüki lõpus pakun mõned ideed edasiseks uurimiseks ja täienduskoolituse olukorra parandamiseks.

2006. aastal läbi viidud küsitlus keskendus pigem üldandmete kogumisele kultuuriasutuse ja kultuuritöötajate kohta. Otseselt pädevustele ja täienduskoolitusele tähelepanu ei pööratud, kuigi muu hulgas uuriti täienduskoolitustel osalemise sagedust. Selgusetuks jääb, mis asjaolude tõttu oli 2016. aasta uuringu puhul vastanuid poole vähem võrreldes 2006. aastaga, osalejate arvud olid vastavalt 139 ja 313. Vastanute arv e valimi suurus mõjutab ka uuringu tulemusi ja seetõttu ei ole need kaks uurimust samaväärselt võrreldav. Küsimustiku saatis laiali Rahvakultuuri Keskus sama suurele hulgale võimalikest vastajatest kui 2006. aastal. Interneti küsitlusele vastamine võib aga jääda passiivseks ning samuti ei pruugi kogu valim olla interneti teel kättesaadav. Arvan, et minu küsimustik nõudis vastamiseks ka pisut rohkem aega ning nii mõnedki võisid küsimustiku pikkust nähes vastamisest loobuda.

Kahe uuringu põhjal saab vaadelda kultuuriasutust ning kultuurikorraldajat puudutavate näitajate muutust kümne aasta jooksul. Kõige rohkem olid esindatud küsitlusele vastanute hulgas rahvamajade kultuurikorraldajad, seda mõlema uuringu puhul. Omandivormilt on praegugi veel domineerival kohal kohalike omavalitsuste alla kuuluvad kultuuriasutused, mille keskmine asutamisevanus on kasvanud. 2006. aastal oli rohkem kui 50 aastat tagasi loodud kultuuriasutusi 39,9 ning 2016. aastal 41,7%, 10-50 aastat oli möödas vastavalt 42,7% ja 43,9% ning nooremaid kui 10 aastat oli vastavalt 2006. aastal 17,4% ja 2016. aastal 13%.

Veel annab antud küsitluste kaudu analüüsida huviringide arvu muutust kultuuriasutustes. 2006. aastaga võrreldes on huviringide arv veidi vähenenud. Vähenemistrendi näitab eestkätt 6-10 ja 11-20 huviringi omavate kultuuriasutuste arvu, mis oli 2006. aastal vastavalt 34,56% ja

28,31% ning 2016. aastal 30,7% ja 23,6% . Samamoodi on vähenenud kümne aastaga ka rahvakultuuriga tegelevate huviringide arv. Väiksema huviringide arvuga asutuste arv oli pisut kasvanud – 2006. Aastal oli 0-5 huviringiga kultuuriasutusi 29,41% ning 2016 aastal vastavalt 36,4%.

Ühe palgalise töötajaga kultuuriasutusi on 2016. aasta valimis 17,3%, 2006. aastal oli see 23,8%. Endiselt on domineeriv 2-5 palgalise töötajaga asutuste arv. Vähenenud on 6-10 töötajaga asutuste arv, seda 13,6% pealt 6,4% peale. See lubab arvata, et kultuurivaldkonnas on toimunud koondamisi ning töökohtade vähendamisi.

Kultuuritöötajate puhul saame võrrelda ametinime, vanust, töö staaži asutuses ja valdkonnas, haridust ning erialase hariduse osakaalu ja täiendusõppel osalemist.

Ametinimetusest on endiselt enim levinud juhataja, direktor ja kultuurijuht. Erinevaid ametinimetusi toodi 2016. aasta küsitluse vastustes välja 21, mis näitab kui keeruline on kultuurikorraldaja tegevust kindla ametinimetusega määratleda.

Kümne aasta jooksul on märgatav ja kõnekas tendents kultuurikorraldajate keskmise vanuse ja tööstaaži kasv. 2006. aastal oli üle 20 aasta kultuurivaldkonnas töötanud 26% ning 2016. Aastal juba 40,3%.

Eurostat andmetel oli 2016. aastal üldine tööhõive Eestis 76,6%. Eesti inimarengu aruandes 2014/2015 on öeldud, et kultuuritöötajate osakaal tööhõives on viimastel aastatel langenud 3,2%-lt 2,7%-le. See jääb siiski 0,3% suuremaks Euroopa Liidu keskmisest (2,4%) (Eesti inimarengu aruanne 2014/2015: 189). Tööhõive vähenemist võib siduda eeskätt maapiirkondades töötavate kultuurikorraldajate keskmise vanuse kasvuga ning sellega, et uut noort põlvkonda kultuurikorraldajaid ei huvita rahvakultuur ning töötamine omavalitsuste alluvuses. Uuringust järeldan, et väga palju noori ei ole rahva- ning kultuurimajadesse tööle asunud ning seetõttu on püsima jäänud pigem vanemaealised. Marko Lõhmus on ühe probleemina kultuurikorralduse valdkonnas välja toonud tööandjate ja noorte spetsialistide vähesed kokkupuuted. Ta soovib tööandjatel võtta tudengeid juba varakult praktikale, kuna on täheldanud TÜ Viljandi kultuuriakadeemia lõpetajaid vaadates, et üle poolte tudengitest asub tööle sinna, kus on varasemalt praktiliselt käinud. (Lõhmus 2011)

Teisalt võib olla probleemiks ka kultuuriasutuste asukoht ning kaugus suurematest linnadest. Väikekohad ja pisikesed asulad ei pruugi olla noorele inimesele piisavalt atraktiivsed ning võimalusi pakkuvad. Tihti peale on probleemiks ka see, et otsitakse kogemustega töötajat, kuid noorel äsja kooli lõpetanud inimesel ei ole piisavalt töökogemust.

Haridustasemelt oli 2016. aasta valimis 48% vastanutest kõrgharidusega ning 34% kesk-eriharidusega. 2006. aasta valimis domineeris kesk-eri haridusega vastanute arv - neid oli 42,9%



ning kõrgharidusega vastanuid ainult 29%. Selle järgi võib väita, et kultuurikorraldajate haridustase on märgatavalt paranenud. Kõrghariduse omamise puhul aga ei saa eeldada, et tegemist on erialase haridusega. Ainult 45% vastanutest oli erialane haridus ning 55% omas kas keskharidust või kesk-eri- või kõrgharidust mõnel teisel erialal. 2006. aasta küsitlusele vastanutest omas erialast haridust siiski ainult 34,5% vastanutest.

Teistelt erialadelt kultuurikorralduse juurde jõudmine on võrdlemisi lihtne, kuna kultuurialane tegevus nõuab niivõrd mitmekülgseid teadmisi ning pädevusi, mida kirjeldasin esimeses peatükis. Üldiselt on Eesti kultuurimaastiku juhtivad asutused ja inimesed sellel eriala pädevad ning oskuslikud. Usun, et selline tugev aluspõhi annab võimaluse kultuuri arenguks.

Need olid näitajad, mida sain võrrelda kahe uurimuse põhjal. Kahjuks ei olnud 2006. aastal läbiviidud uurimuses küsimusi pädevuste, tööülesannete ja kohustuste ning kultuurikorraldajate läbitud täienduskoolituste sisu kohta.

Täiendusõppe kursustel osalejate protsent on kümne aasta jooksul suurenenud 76,5%-lt 88%-ni. Põhilisi koolitusi, kus küsitlusele vastanud kultuurikorraldajad on osalenud, kirjeldasin 1. peatüki Tabelis 8. Võrreldes osaletud koolituste infot sellega, milliseid täienduskoolitusi kultuurikorraldajad vajalikuks peavad (vt 1.ptk Tabel 12) saab järeldada, et kultuurikorraldajad on püüdnud katta endale vajalike pädevusvaldkondi. Teemad, mille kohastel täienduskoolitustel pole osaletud või on vähe osaletud, kuid mida peetakse vajalikeks on näiteks ruumide dekoreerimine ja plakatite kujundamine, heli ja valgustehnika kasutamine, sotsiaalmeedia kasutamine, enesekehtestamine ja sponsorite erasektorist otsimine.

Allpool toodud Tabelis 15 on näha koolitused mida Rahvakultuuri Arendus- ja koolituskeskuses pakkus ajavahemikus 2006-2016. Üksikasjalikuma tabeli koos toimumisaasta ning mõnel juhul ka toimumiskohaga leiab Lisast 2. Tabeli 15 täienduskoolituste nimede järgi võib arvata, et plakatite kujunduse, ruumide dekoreerimise, heli- ja valgustehnika kasutamise ning sponsorite leidmise alaseid koolitusi kultuurikorraldajatele kümne aasta jooksul tehtud ei ole. Samas kuna ma ei tea kõigi koolituste sisu ja õpiväljundeid ei pruugi minu hinnang olla täielikult korrektne ning võimalik, et mõne täienduskursuse nimetuse taga on sisuliselt suurem teemavalik. Samuti ei piirdu täienduskoolituste pakkujate nimekiri Eestis ainult Rahvakultuuri Arendus- ja koolituskeskusega, kuid kuna teen uurimuses koostööd antud asutusega siis oli mul ligipääs just nende pakutud täienduskoolituste nimekirjale.

**Tabel 15.** Rahvakultuuri Arendus- ja koolituskeskuses poolt pakutud täienduskoolitused ajavahemikus 2006-2016

Rahvamaja juhatajate kursus/Kultuurikorraldajate täienduskursus	Suhtlemisoskuste arendamine: meeskonnatöö ja grupiprotsessid	Kultuuritegevuse strateegiline planeerimine
Arengukava koolitus	Kultuuriprojektide juhtimine ja rahastamisvõimalused Euroopa Liidus	Enesejuhtimise psühholoogia praktikas
Internetiturunduse koolitus	Kultuuriasutuste juhtide kursus	Arvutikoolitus
Tuleviku töötuba	Kultuuritöö korraldus vallas ja rahamajas	Enesekehtestamine
Kultuurisündmuste korraldamine	Kultuuriteenus kohalikus omavalitsuses	Mõttemustrite murdmine
Õppesõidud	Suhtlemispsühholoogia kursus	Jõulukombestiku kursus
Kultuuriprojektide juhtimine Euroopa Liidus	Sotsiaalsed ja kommunikatiivsed oskused – läbirääkimised	Dokumendihaldus
Kultuuripoliitika kohalikus omavalitsuses	Kultuurikorraldus Soomes ja Taanis	Autorikaitse
Kultuurisündmuste korraldaja ABC	Turundus kultuuriorganisatsioonis	Kultuuriprojektide koostamine
Aktiivõpe rahvamajade juhatajatele	Etikett riiklikel pühadel ja tähtpäevadel	Majandusarvestus ja autoriõigus kultuurikorralduses
Avaliku esinemise koolitus		

Olen tutvunud ka kultuurikorraldajate täienduskursuse (kuni aastani 2012 kandis nime Rahvamaja juhatajate kursus) sisuga (vt Tabel 16). Kultuurikorraldajate täienduskursuse õppekavast võib näha, et plakatite ja kutsete tegemist saab antud koolitusel õppida.

Täienduskoolituste paremaks muutmise juures pakkusid minu küsitlusele vastanud kultuurikorraldajad välja praktilise osa suurendamist ning vähem teiste riikide metoodika rakendamist kursustel. Samuti sooviti saada rohkem aega omavahelisteks aruteludeks ning analüüsiks. Kogemuste vahetamist, suhtlemist ning kohtumist enda valdkonna inimestega peavad kultuurikorraldajad üheks oluliseks motiveerivaks teguriks täienduskoolitustel osalemisel. Võib öelda, et täienduskoolitustel on võimalus arengut ja identiteeti toetava praktikakogukonna tekkeks. Mõiste praktikakogukond pärineb sotsiaalse õppimise teooriast, „mille kohaselt indiviid õpib ja saab professionaaliks interaktsioonis teiste inimestega“ (Lave, Wenger 1991 – viidatud Sarv 2013: 21). Praktikakogukond on ühiste murede, probleemide ning teemadega grupp, kelle eesmärgiks on täiendada oma teadmisi ja oskusi valdkonnas, samal ajal omavahel suheldes. (Wenger, McDermott, Snyderi 2002:4 - viidatud Sarv 2013: 21 järgi). Omavaheline suhtlemine võimaldab luua uusi teadmisi ning jagada neid mõttekaaslastega.

Praktikakogukondi ja mõttekaaslust soodustavatena võiks toimida ka erinevad institutsioonid suurendades kultuurikorraldajate omavahelist koostööd. Koostöö abil võiks luua ühiskoolitusi ning püüda katta kõiki vajaduspõhiseid pädevusi. Seeläbi ei tekiks ka sarnase sisuga koolituste ja kursuste kordumist erinevate koolitusasutuste poolt ning samuti oleks koostöö kaudu võimalik pakkuda kultuurikorraldajate poolt soovitud suuremat teemadevalikut ja väiksemaid töögrupe.

Võimalik, et kultuurikorralduse alaste täienduskoolituste osalust suurendaks veelgi kursuste ajastamine kultuurikorraldajate endi poolt pakutud aegadele. Küsitluse vastustest selgub, et parim koolitus aeg on jaanuar, kolmapäev, kell 10.00-16.00 (vt 3.peatükk Tabel 12). Aasta lõikes kõige sobivamateks kuudeks täienduskoolitustel käimiseks peeti jaanuari, veebruari, märtsi ja oktoobrit. Sealjuures peaks jälgima, et koolitus ei satuks koolivaheajale. Nädalapäevadest olid peale kolmapäeva veel sobivad teisipäev ja neljapäev ning kõige sobivam algusaeg oleks kell 10.00, et kaugemalt tulijatel oleks võimalik hommikuste bussidega kohale jõuda.

Motiveerivaid tegureid täienduskoolitustel osalemiseks oli veelgi. Riina Beljajeva ja Kätlin Vanari on kirjutanud, et inimesi motiveerib õppima huvi, lõbu ja väljakutse ehk siis põhiline motiveeriv tegur on õppimine ise ja sellega kaasnev rahulolutunne. Õppimissoovi mõjutavad ka väliskeskkonnast tulenevad stiimulid. Väliskeskkonna ajendid kas meelitavad või sunnivad õppima, need stiimulid sunnivad õppima ka siis, kui ei olda õpitavast huvitatud. (Beljajeva, Vanari 2005:31) Sarnaseid sisemisi motivaatoreid ja väliseid stiimuleid võis täheldada ka kultuurikorraldajate vastustes.

Täienduskoolitustel motiveerib osalema ka uues valdkonnas tööle asumine. Tihti satuvad omavalitsuste kultuurielukorraldajaks inimesed, kes pole saanud spetsiaalselt kultuurikorralduse alast haridust ja teoreetilisi teadmisi kultuuritööst, vaid on vastavad teadmised ja oskused omandanud praktiseerimise käigus. Taoline liikumine on võimalik kuna kultuurikorraldaja pädevused ja oskused peavad olema laiahaardelised, et oma töös hakkama saada. Väikekohtades kus kultuuritöötajad on juba staažikad ning kogemuste rikkad osatakse kultuuri kindlasti paremini juhtida ning on hea, et neil on võimalik minna õppima Eesti kultuurikorralduse magistriõppesse, mis ei nõua otseselt eelnevat kultuurikorralduse alast haridust, vaid soovivad, et inimesel oleks piisavalt eelteadmisi ja tahtmist, et kultuurivaldkonnas peale magistriõpet edasi töötada.

Ülikoolid võiks aga õppekavade koostamisel ning arendamisel teha rohkem koostööd Eesti Kultuurikorraldajate Liiduga, mis on avalikes huvides tegutsev professionaalsete kultuurikorraldajate vabatahtlik ühendus. „Meie eesmärgiks on olla toimiv, omavahel ja

välismaailmaga suhtlev, infot ning ideid vahendav kultuurikorraldajate võrgustik ning aidata kaasa kultuurikorralduse kui distsipliini arengule Eestis“ (Eesti Kultuurikorraldajate Liit).

Samuti võiks kultuurikorralduse alase hariduse pakkujad rohkem suhelda Eesti Rahvamajade Ühinguga (ERMÜ). Eesti Rahvamajade Ühing on kultuurikorraldaja kutse andja vastavalt SA Kutsekoja kultuuri kutseõukogu otsusele. Esimesed kutsetunnistused anti välja 2012. aastal. (Eesti Rahvamajade Ühing) Kõrgkoolide, Rahvakultuuri Keskuse ja Eesti Rahvamajade Ühingu koostöös võiks valmida kultuurikorraldajate pädevusi täpsemalt määratlev kutsestandard ning õppekavad, mis just neid pädevusi ja oskusi toetavad. Kuna Tartu Ülikool ja Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia koostöös Estonian Business School'iga ei valmista ette spetsiaalselt rahvamajade või KOV kultuurijuhte ning administraatoreid, vaid pigem nõ laia profiiliga kultuurikorraldajaid, võiks taoline koostöö võimaldada rohkem spetsialiseerumist ka rahvakultuuriüliõpilastel saavutada tööks vajalikud pädevused.

Kultuurikorralduse õppekavad Eestis ei tegele ka rahvakultuuri ja paikkonnakultuuri traditsioonide õpetamisega. See aga on üks olulisemaid kompetentse, mida kohalike omavalitsuste ning seltsi-, rahva- ja kultuurimajade kultuurijuhid vajavad, et suunata kogukonna elu ning pakkuda antud piirkonnale vastavaid kultuurisündmusi. Kultuuripärandi hoidmine on tõusnud järjest olulisemale kohale kultuuripildis ning kultuurikorraldajad ise näevad end rahvakultuuri edasikandjate ning pärandi hoidjatena. Samuti on kultuurikorralduse haldusallas tulnud vaimse kultuuripärandi hoidmise ja edasi andmise kohustus. Vaimne kultuuripärand on meie tavad, teadmised, oskused, esemed jm, „mida kogukonnad , rühmad ja mõnel juhul üksikisikud tunnustavad oma kultuuripärandi osana“ ning mis on pidevalt uuesti loodav mõjutatuna keskkonnast, loodusest ja ajaloost. (Vaimne kultuuripärand Eestis 2015) Vaimne kultuuripärand tõstab samuti uute pädevuste kompetentside omandamise vajaduse.

Kultuurikorraldajate poolt küsitluste vastustes välja toodud vajaduspõhised pädevused ühilduvad täielikult kutsestandardis nõutuga (vt Tabel 16). Siiski puuduvad kutsestandardis infotehnoloogia, psühholoogia ning juriidiliste teadmiste alased pädevused ning tegelik vajalike kompetentside hulk on veelgi suurem nagu täpsemalt välja toodud 3. peatükis. Samuti ei kata kõiki vajaduspõhiseid pädevusi ka kultuurikorralduse õppekavades õpetatav, kuna neid pakutakse pigem valdkondlikke teadmisi ning ei toeta niivõrd vastavate oskuste omandamist (vt 1. ptk Tabel 1).

**Tabel 16.** Kultuurikorraldaja pädevuste võrdlustabel

<b>Täienduskoolitus (Kultuurikorraldaja täienduskursuse 2016/2017 õppekava järgi)</b>	<b>Kutsestandard</b>	<b>Vajaduspõhine (uurimuse küsitluse vastuste põhjal)</b>
Kultuurisündmuste korraldamise alased teadmised	Korraldamine ja vahendamine	Korraldamine ja vahendamine
Oskab seada eesmärged ning omab baasväärtusteadmisi	Kultuurikorralduse põhimõisted	Teadmised kultuurivaldkonnast
Teadmised plakatite ja kutse tegemistest Wordi programmis	-	IT ja arvutialased oskused, kujundamine
Organisatsiooni juhtumise alased teadmised	Kommunikatsiooni oskus	Organisatsiooni- ning personalijuhtimine, suhtlemisoskus
-	Turundus alased teadmised	Turundus ja reklaam
Teadmised projektikoostamisest	Projektide algatamine ja koordineerimine	Projektide kirjutamine
Kultuuriteenuste väljatöötamine, rakendamine ja arendamine	Paikkonna kultuurielu kavandamise oskus	Organiseerimine ja planeerimine
Analüüsi- ja probleemi- lahendusmodelite teadmine	-	Psühholoogia alased teadmised
Oskus arvestada muutustega kultuurikorralduse kontekstis	Rahvakultuuri ja paikkonnakultuuri traditsioonid	Rahvakultuuri edendamine
-	Õigusaktid	Eelarve koostamine
-	Huvitegevuse korraldamine ja koordineerimine	Koolituste ja vabaaja tegevuste korraldamise oskus
-	Haldus- ja majandustegevuse korraldamine	Majanduslikud teadmised
-	-	Tööõigus ja seadused, juriidilised teadmised

Sealjuures tekkis mul oma uuringu tulemusi analüüsides küsimus, kas kõiki kultuurikorraldaja pädevusi on üldse võimalik kiirelt muutavas ühiskonnas kaardistada ja kas kõiki teadmisi ja oskusi, mida kultuurikorraldaja vajab saab käsitleda pädevustena. Malcolm Tight on kirjeldanud pädevuste põhist haridust ja koolitust, mis andis vastava haridussüsteemi tekkimisel alust küsimustele: „kas hindamise traditsioonilised vormid ikka tegelevad õpitulemustega, mida õpetaja püüab edendada“ (Ecclestone 1994 – viidatud Tight 2002: 129) Samuti analüüsib autor, mida kompetentsi (*competency*) ehk pädevuse mõiste üldse tähendab. Kuna pädevust kirjeldati kui seda, mida inimesed oskavad teha, mitte seda mida nad teavad, tekkis vajadus kirjeldada mitte ainult pädevust vaid ka alusteadmisi ja arusaamu, mis antud pädevuse juurde kuuluvad. Seda arvesse võttes peaks aga rääkima pädevustest laiemas mõttes. (Tight 2002: 130) Taoline määratlus tekitab väga palju erinevaid põhioskuste mõtestamise viise ning see omakorda palju kriitikat kompetentsipõhise hariduse ja koolituse suhtes. Ka minu

küsitluses tulid pädevustena välja iseloomuomadused, mida mina aga pädevuste alla ei loeks. Isikuomadused toimivad pigem toetavate või mittetoetavate faktoritena pädevuste omandamisel.

Eestis saab kultuurikorralduse alaseid oskusi omandada kolme erineva õppekava kaudu (vt peatükk 1.2). Kuna Eesti õppekavad jälgivad USA ja Suurbritannia kultuurihariduse mudeleid pakutakse pigem kunstilise juhi (*arts management*) alast õpet, kuid Eestis vajatakse pigem kultuuri administreerimise (*cultural administration*) alase teadmisega töötajaid. Seega õppekavades on suurem osakaal kunstikultuuril ja selle korraldusel ning vähem keskendutakse rahvakultuuri ja harrastuskultuuri spetsiifikale.

Õppekavade pädevusvaldkondi saab vaadata esimese peatüki Tabel 1 järgi. Sealt ilmneb, et eelnevalt mainitud vajalike pädevustena puudub rahvakultuuri, IT ja arvutialaste teadmiste õpetamine. Samuti on ülikoolis määratletud pädevused üsna üldised ning õppekava ise läbimata ei oska ma öelda kas jagatakse teadmisi nt eelarve koostamise ning koolitus ja vabaaja tegevuste korraldamise kohta. Olles ise läbinud Tartu Ülikooli magistriõppekava võin öelda, et sain teadmisi eelarve koostamisest, kuid vaba aja tegevuste korraldamise alane õpe puudus. Samas leian, et seda ongi lihtsam õppida praktika käigus või minna õppima TÜ Viljandi Kultuuriakadeemia huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekavale. Ülikoolid ei saagi pakkuda kogu pädevuste spektrit ning see annab võimaluse täienduskoolituste korraldajatele puuduvate pädevusalade täitmiseks.

Üleüldse on hariduse andmine läinud järk-järguliselt teoreetilisest praktilisemaks. Peter Jarvise, John Holfordi ja Colin Griffini arvates on: „Praktika tõusnud keskele kohale õpetamisel ja õppimisel ning kogemusliku õppe teooriate arenemise juures on see vaevalt üllatav, et probleemipõhine haridus ja töökogemusel põhinev õppimine on omandanud suurema tähtsuse.“ Nad leiavad, et see võiks olla vastavuses tööturu eesmärgiga harida oma tööjõudu ning leida täiendus- ja magistriõppe kursusi mis on konkreetsetel töö või praktikavõimalusel põhinevad. (Jarvis, Holford, Griffin 2003: 7). Töökohapõhise ja praktikakeskse õppe arendamisega tegeletakse ka Eestis praegu aktiivselt. Eesti magistriõppekavad suurendavad järk-järgult praktika osakaalu õppekavades. Samuti laiendatakse „aastatel 2015-2018 PRÕM tegevuste toel töökohapõhise õppe võimalusi Eestis“ (Innove ...). Projekti PRÕM kaudu tahetakse anda töötajatele oskusi koostada isiklikke õppekavasid väärtustades ja tunnustades töökohapõhist õpet. Töökohapõhine õpe aitab omandada „tööturu vajadustele vastavat kvalifikatsiooni“ ning „vähendab madala haridustasemega mitteõppivate ning eri- ja kutsealase hariduseta täiskasvanute osakaalu“ (Innove ...).

Minu uuringust ilmnes, et suure osa kultuurikorraldajate igapäevatööst hõlmab ürituste, vaba aja tegevuse, huviringide jne korraldamine. Üldiselt on Eesti inimesed rahul võimalustega

kultuuri luua ja selles osaleda. Euroopa elukvaliteedi uuringu ja Euroopa sotsiaaluuringu 2014 aasta andmete järgi hindas Eestis 67,5 protsenti vastanutest, mis jääb Euroopa Liidu keskmisega samale tasemele (68 protsenti). (Ots 2014)

Kuigi juurdepääs kultuurile on selle uuringu järgi küllalt suure hulga Eesti elanike jaoks lihtne, siis minu läbiviidud küsitlusest selgus, et kultuuritarbimine on kultuurikorraldajate arvates väike ning inimesed ei tunne huvi kohaliku kultuurielu vastu.

Kultuuritarbimises on selged soolised erinevused – naised tarbivad kultuuri märksa sagedamini kui mehed. Samasugune muster tuleb välja ka rahvuste puhul – eestlased on oluliselt aktiivsemad kui teised rahvused. (Ots 2014) Seetõttu jääb arusaamatuks, miks kultuurikorraldajad kultuuritarbimise aktiivsust ei märka või on võrreldes varasema ajaga üldine kultuuritarbimine Eestis vähenenud ja kultuurikorraldajad tunnetavad seda huvipuudusena.

Statistikaameti väljaandes „Sotsiaaltrendid. 7.“ on Triinu Lukas kirjutas aga, et Eesti on kultuuritarbimise olukord üritustel käimiste arvu poolest väga hea ja kultuuritarbimine üldiselt silmapaistvalt suur. „2013. aasta seisuga kuulus 30% Eesti elanikest väga suure ja suure aktiivsusega kultuuritarbijate rühma. Euroopa Liidus keskmiselt on selles rühmas vaid 18%.“ (Lukas 2016: 71) Enamik eestlasi käib vähemalt kord aastas kontserdil või kultuuriüritusel, kuid see ei eelda, et nad satuvad väikekohtade kultuuriüritustele. Samuti on Lukase artikliks öeldud, et just eestlaste jaoks on huvipuudus kõige harvemaks põhjuseks kultuurielus mitteosalemisel ning „2015. aasta turismiuuringu alusel oli antud aastal viimase 12 kuu jooksul kontserdil käinud 53% vähemalt 15-aastastest eestimaalastest“. (ibid 2016: 71)

Need kultuuritarbimise uuringu tulemused on aga veidi vastuolus minu valimis vastanud kultuurikorraldajate arvamusega, kuna leitakse, et kogukonna üritustel osalemise soov on vähenenud. Siinkohal jääb muidugi teadmata, kas Statistikaameti uuringule vastanud on suurlinna või väikekoha elanikud ja töötajad, kuna vastajate elukoht võib suuresti tulemusi mõjutada. Samuti arvan, et valimis olevad kultuurikorraldajad arvestasid kultuuritarbimise alla ainult ürituste külastatavuse ning ei arvestanud näiteks rahvakultuuri harrastajaid, ehk neid, kes osalevad seltsi-, rahva- ja kultuurimajade huvitegevuses. Huviringides osalemist võib samuti pidada kultuuritarbimiseks, ehkki see seostub ka aktiivse kultuuriloomega.

Vastavalt Eesti Statistikaameti andmetele oli 2012. aasta seisuga Eestis ligi 3000 asutust, mille juures tegutsevad rahvakultuuri kollektiivid, vähem kui pooled neist on registreerinud end eraldi seltsi või ühendusena ning ülejäänud tegutsevad mõne asutuse juures. Statistikaameti andmetel tegeles Eestis 2012. aastal rahvakultuuri alaga peaaegu 85 000 inimest. Täpsemalt ilmnis uuringust, et rahvakultuuriga tegeleb ligi 5000 kollektiivi, harrastusteatrigruppe oli 478, vokaalmuusika- ja puhkpilliansambleid vastavalt 433 ja 139. (Ots 2013)

Arvestades praegust poliitilist olukorda oli mul võimalus kultuurikorraldajatelt küsida ka seda, kuidas haldusreform neid mõjutab. Kuna rahvamajad on enamasti valdade hallata siis võib juhtuda, et valdade ühinemisel mõned rahvamajad kaotatakse.

Haldusreformi mõjuna näeb keskvalitsus omavalitsuste rolli suurenemist kultuurivaldkonna, avaliku korra, kohaliku eluruumi ja keskkonna kujundamisega (Omavalitsuskorralduse ja regionaalhalduse trendid ... 2014: 9). Muudes valdkondades on keskvalitsus toetanud või võtnud ülesannete täitmise üle.

Valitsuse tegevuskavas kokku lepitud kohaliku omavalitsuse reformi eesmärk on tugevad omavalitsused, mis suudavad kohalikku elu terviklikult arendada ja kus inimestele on tagatud heal tasemel ja kättesaadavad avalikud teenused. „Omavalitsuste ühinemise või liitumisega peaks kaasnema omavalitsusüksuste haldussuutlikkuse kasv, samuti peaks paranema avalike teenuste kättesaadavus ja kvaliteet ning omavalitsuste koostöövõime“ (Gurova 2016: 7).

Kümme aastat tagasi leidis Urve Gromov oma magistritöös, et 1990. aastate haldusreform tekitas omavalitsusüksustele suure koormuse ning juhtidel ei olnud enam aega tegeleda kultuuriküsimustega. Samuti leidis ta, et omavalitsustes töötavad inimesed ei tunne põhjalikult kultuurivaldkonda ning ei oska rakendada demokraatiat kohaliku kultuurielu arendamisel. (Gromov 2007: 7) Praeguse haldusreformi puhul ei ole avalikus diskussioonis kultuurist väga palju juttu. Pigem tegeletakse rahandus- ja sotsiaalteemadega. Paljud kultuurikorraldajad (39% valimist) ei tea praeguse ni, mis neist saab ning kes ja kuidas hakkab juhtima kultuuriööd nende piirkonnas. Minu valimisse ei sattunud ühtegi asutust, mille tegevus lõppeks ning 6% teadsid, et asutus ühendatakse/liidetakse mõne teise kultuuriasutusega. Positiivne oli näha, et 55% vastanutest saab jätkata oma tegevust nagu on toiminud senini. Loodetavasti muutub haldusreformiga valdade allasutuste töö juhtimine efektiivsemaks ning paremini finantseeritumaks. Siiski arvan, et varem või hiljem tuleb ühinenud omavalitsustel optimeerida ka kultuuriasutuste võrku nagu hetkel tõmmatakse koomale haridusvaldkonda. Kohalike kultuuriasutuste kinnipanek võib aga veelgi kiirendada elanike suurlinna kolimist ning maakohtade väljasuremist.

Poliitiliselt on kultuurikorraldajate olukord keeruline ka kultuuriasutuste institutsionaalset tööd juhtiva seaduse puudumise tõttu. Esimeses peatükis kirjeldasin Eesti kultuuripoliitika kujundamise ja elluviimise põhimõtteid „Kultuuripoliitika 2020“ dokumendi alusel ning sealset lubadust määratleda kultuurikorralduse suuna ülesanded ning vastutusalad. Taoline määratlemine ja täpsustamine on hetkel väga vajalik. Minu uurimuse küsimustikule vastanud kultuurikorraldajad leiavad, et kindla seaduse puudumine nende tegevusalas võimaldab omavalitsustel määrata neile palju tööülesandeid, kuid ei ühtlusta koormust ja palganumbrit.



Kultuurikorraldajad kardavad samas ka ülereguleerimist ning rõhutavad, et kultuurivaldkonna seadusandlikul reguleerimisel lähtutaks riigi õiguspoliitika arengusuundadest. Praegu aga tundub kultuurikorraldajatele, et kultuuri poole peal toimub reguleerimatus ning kultuuriasutused vaevlevad segaduses.

Minu töös käsitletud teemasid võiks edaspidi uurida põhjalikumalt, pöörates rohkem tähelepanu kultuuriharidust pakkuvate asutuste esindajate, samuti nende üliõpilaste ja vilistlaste seisukohtadega kultuurikorralduse alaste õppekavade sisu ning vajaduspõhiste pädevuste pakkumise osas. Võimalusel võiks moodustada töörühma uue õppekava või spetsialiseerumissuuna koostamiseks, mis keskenduks just rahvakultuuri korralduse spetsiifikale.

Samuti võiks uurida täienduskoolitust pakkuvate organisatsioonide võimalusi ning koostöövalmidust.

Kultuurikorraldajate pädevuste määratlemisel saaks kõrgkoolid koostööd teha Rahvakultuuri Arendus- ja Koolituskeskuse, Kultuurikorraldajate liidu ning Rahvamajade liiduga. Ühiselt võiks täpsustada ning analüüsida kutsestandardis määratud pädevuste ja oskuste osa.

Meetoditena võiks lisaks küsitlusele kasutada fookusgrupi intervjuusid samuti süvaintervjuusid kultuurikorraldajate ja kultuurikorralduse alase kõrghariduse ning täiendusõppe koolituste pakkujatega.

## KOKKUVÕTE

Käesoleva töö eesmärgiks oli koostöös Rahvakultuuri Arendus- ja Koolituskeskusega uurida ja analüüsida kultuurikorraldajate täienduskoolituse vajadust nende vajaduspõhiste pädevuste ning oskuste kaudu. Selleks analüüsisin Eesti kultuuripoliitika ja kultuurikorralduse alase hariduse kujunemist ning hetkeolukorda ja tegin ülevaate kultuurikorralduse alase täienduskoolituse võimalusest Eestis. Analüüsisin küsitluse kaudu saadud informatsiooni ja kultuurikorraldaja kutsestandardi põhjal kultuurikorraldajate kohustusi ning vajaduspõhiseid pädevusi.

Analüüsi tulemusel ilmnes, et avatud ühiskond ja ühinemine Euroopa Liiduga on kasvatanud massikultuuri levikut ning selle mõju rahvakultuurile. Kultuuripoliitika põhialused aastani 2020 näevad ette riigi poolset kultuurivaldkonna arendamist ning regionaalse kultuuri toetamist. Rahva- ja kultuurimajade sisulise töö korraldamist aga ükski seadus ei suuna ning see muudab kultuurikorraldaja töö keeruliseks. Seaduse juhtimata ja selgelt määratlemata kultuurikorraldaja töökohustused, -aeg ning -tasu. Töötasu tõstmine Eesti keskmise palgaga võrdseks on küll hetkel planeerimisel, kuid antud palgatõus mõjutab ainult otseselt riigialluvuses töötavaid kultuurikorraldajaid.

Uurimuse tulemustest selgus, et kultuurikorraldajad peavad täitma väga mitmeid ja erinevate funktsioonidega tööülesandeid. Seda kõike pidevalt areneva rahvusvahelisustuva infoühiskonna ja selle väärtuste ning arusaamade muutumise kontekstis. Kultuurikorraldajad leidsid, et suurimateks muutusteks kümne aasta jooksul on töökohustuste arvu kasv ning projektipõhiste ürituste korraldamine. Samuti nõuab tehnoloogia pidev areng uute pädevuste omandamist. Ka kultuuri tarbivad inimesed on muutunud nõudlikumateks ning kultuurisündmustel osalemise aktiivsus kultuurikorraldajate endi arvates on vähenenud.

Rahulolematust tekitavate teguritena tööl nähakse väikest sissetulekut ja töötajate arvu ning tööülesannete laialivalgust. Suur hulk töökohustusi nõuab pädevusi, mida kultuurihariduse õppekavad ja täienduskoolitused ei suuda täies mahus pakkuda. Eestis on võimalik õppida kultuurikorraldust kahes kõrgkoolis, kolmel eriilmelisel õppekaval. Samas selgus, et kultuurikorraldajad on enamasti küll kõrgharidusega, kuid seda mitte kultuurivaldkonnas vaid mõnel teisel erialal. Noorte inimeste tööle asumise osakaal omavalitsuste kultuurikorraldajateks on väike ning seetõttu on kultuurikorraldajate keskmine

vanus kümne aasta jooksul kasvanud. Põhjusteks võib olla madal töötasu, rahva- või kultuurimaja asukoht ning tööülesannete rohkus. Leian, et see ongi üks põhjuseid, miks kultuurikorraldusega tegelevad teiste erialade pealt tulnud inimesed. Teiseks põhjuseks võib olla kompetentside rohkus, mis võimaldab ükskõik millisel juhtimisalaga kokkupuutunud inimesel kultuuri administreerimisega üldjoontes hakkama saada. Kuna kultuurikorraldus ei hõlma endas ainult juhtimist tekitab see vajaduse mitmekülgseid oskusi ja teadmisi andvate täienduskoolituste järgi.

Kultuurikorraldajad on üldiselt aktiivsed täienduskoolitustel osalejad. 70% küsitlusele vastanutest oli end täiendanud viimase paari aasta jooksul. Motivaatoritena toimib kultuurikorraldajatele uute teadmiste ja oskuste omandamine, kogemuste vahetamine ja suhtlemine ning soov ja vajadus areneda.

Enim oli osaletud projektide kirjutamise ning kultuurikorraldajate täienduskoolitustel. Neid peeti ka vajalikeks koolitusteks, mis võiks edaspidigi toimuda.

Uurides, kas täienduskoolitused ja kultuurikorralduse õppekavad pakuvad vajaduspõhiste pädevuste arendamist leidsin, et osaliselt katavad õpetatavad teadmised ja oskused pädevuste vajaduse, kuid on valdkondi, millega täienduskoolitus ja kultuurihariduse õppekavad ei tegele. Kumbki osapool ei ole andnud piisavalt teadmisi disaini, kujundamise ja plakatite koostamise kohta. Samuti puudub õppekavades täielikult rahvakultuuri osa, mis minu poolt uuritud kultuurikorraldajate jaoks on üks olulisemaid valdkondi.

Pädevusi vaatlesin veel ka kultuurikorraldaja kutsestandardi seisukohast ning leian, et kutsestandard ei ole hetkel kultuurikorraldajate jaoks atraktiivne ning võimalusi pakkuv oskuste määratleja. Ainult 15% vastanutest omas kutsetunnistust ning peaaegu pooled ei pidanud selle taotlemist oluliseks. Kutsestandard määratleb enamiku vajalikest pädevustes, kuid seda üsna üldsõnaliselt. Seetõttu vajaks see täpsustamist ning konkreetsemaks muutmist.

Koolitusmeetodite osas tehti ettepanekuid kasutada rohkem praktilise ja aktiivõppe meetodit, mille kaudu jääks õpitu paremini meelde ning oleks lihtsamalt mõistetav. Soovitakse ka rohkem praktikute ning omaala asjatundjate poolt läbiviidavaid kursusi, mille juures oleks võimalik ise arutleda ning analüüsida enda ja praktiku kogemuste positiivseid ja negatiivseid külgi. Loomulikult eelistatakse odavamaid ning töökohale lähemal olevaid koolitusi, et vältida suurt ajakulu ning olukorda, kus peaks tööalast täienduskoolitust ise finantseerima. Osalemisvõimalused on üldiselt piisavad ning vajaliku ja kultuurikorraldaja jaoks huvitava koolituse jaoks püütakse alati leida vahendid ja võimalused.

Vaadeldes, küsitlusele vastanud kultuurikorraldajatele sobivaid täienduskoolituste aegu leidsin, et sobivaimad kuud on jaanuar, veebruar ja märts ning pigem tahetakse koolitusi

tööpäevadel algusajaga kell 10. Koolituste pakkujatena eelistatakse Rahvakultuuri Arendus- ja Koolituskeskust ning oma ala spetsialiste.

Kuna muutused ühiskonnas on kiired, siis oleks minu arvates vajalik:

- uurida täienduskoolitust pakkuvate asutuste võimalusi ning koostöövalmidust teiste organisatsioonidega
- koostöös oma ala spetsialistide, kultuurikorraldajate liidu, rahvamajade liidu ja ülikoolidega koostada uus ning põhjalikum kusestandard ja kultuurikorralduse eriala õppekava.

Praeguse aja ühiskond vajab kultuurikorraldajatena töötama oma ala spetsialiste, kes on omandanud vajalikud pädevused. Kultuurikorraldajate täiendamise ja arendamise kaudu hoiame teiste kultuurivaldkondade seas elavana ka rahvakultuuri ning suudame luua ja säilitada kultuuripärandit. Toetades ja aidates kultuurivaldkonda korraldavaid inimesi hoiame oma rahvast ja riiki elujõulisena.

## KASUTATUD ALLIKAD JA KIRJANDUS

### Kasutatud allikad

Cultural Institution [[https://www.oregonlaws.org/glossary/definition/cultural\\_institution](https://www.oregonlaws.org/glossary/definition/cultural_institution)] (22.03.17)

Cultural Management [<http://www.igi-global.com/dictionary/cultural-management/44711>] (22.03.17)

Eesti elukestva õppe strateegia 2020 (2014) Kiidetud heaks Vabariigi Valitsuse poolt 13.02.2014. Tallinn: Haridus- ja Teadusministeerium

Eesti inimarengu aruanne 2014/2015. Lõksudest välja? (2015) Tallinn: SA Eesti Koostöö Kogu

Eesti Kultuurikorraldajate Liidu kodulehekülg [<http://artsmanagers.ee/>] (14.04.17)

Eesti Kultuurkapitali seadus (1994) Riigi Teataja 1, nr46, 772

Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia kodulehekülg [<http://www.ema.edu.ee/uksused/kultuurikorralduse-ja-humanitaarainete-osakond/>] (04.05.17)

Eesti Rahvamajade Ühing – ühingust [<http://rahvamaja.edicy.co/uhingust>] (22.02.17)

Eesti Rahvamajade Ühing [<http://rahvamaja.edicy.co/et>] (14.04.17)

Eesti Vabariigi Kultuuriministeerium ja TALO, Ühiste kavatsuste kokkulepe. (21.12.2016) [[http://www.talo.ee/documents/kulmin\\_talo\\_2016.pdf](http://www.talo.ee/documents/kulmin_talo_2016.pdf)] (26.01.17)

Euroopa Liidu Struktuuritoetus. Projekti kavandamisest elluviimiseni [<http://www.struktuurifondid.ee/et/projektiabc>] (31.03.17)

European Network of Cultural Administration Training Centres [<https://www.encatc.org/en/>] (13.04.17)

Haridus ja Teadusministeerium. Täienduskoolitus [<https://www.hm.ee/et/eesmargid-tegevused/taiskasvanuharidus/taienduskoolitus>] (24.01.17)

Haridus ja Teadusministeerium. Täiskasvanuharidus [<https://www.hm.ee/et/eesmargid-tegevused/taiskasvanuharidus>] (22.03.17)

Haridussõnastik [<http://www.eki.ee/dict/haridus/index.cgi?Q=competence>] (14.04.17)

Huvi kooli seadus (2007) Riigi Teataja 1, nr4, 19

Innove. Töökohapõhise õppe arendus. <http://www.innove.ee/et/organisatsioonist/programmid-ja-projektid/prom/tookohapohine> (12.05.17)

Institut für Auslandsbeziehungen [<http://www.ifa.de/en/culture-and-foreign-policy/organisations/international-organisations-and-transnational-networks/encatc-european-network-of-cultural-administration-training-centres.html>] (13.04.17)

Kohaliku omavalitsuse korralduse seadus (1993) Riigi Teataja 1, nr 37, 558

Kompus, Meelis (21.01.2016) Palgalepe allkirjastatud: kultuuritöötaja palga alammäär tõuseb 942 euron. Kultuuriministeerium [<https://www.kul.rik.ee/et/uudised/palgalepe-allkirjastatud-kultuuritootaja-palga-alammaal-touseb-942-euron>] (26.01.17)

Kultuurikorraldajad ja täienduskoolitus küsitlus (2016)

Kultuurimaja [<https://et.wikipedia.org/wiki/Kultuurimaja>] (21.02.17)

Kultuuriministeerium. Rahvakultuur [<http://www.kul.ee/et/tegevused/rahvakultuur>] (22.03.17)

Kultuuriministeeriumi valitsemisala arengukava 2017-2020 (2016) Kinnitatud kultuuriministri 16.03.2016. a käskkirjaga nr 41.

[[http://www.kul.ee/sites/kulminn/files/kultuuriministeeriumi\\_arengukava\\_2017-2020.pdf](http://www.kul.ee/sites/kulminn/files/kultuuriministeeriumi_arengukava_2017-2020.pdf)] (26.01.17)

Kultuuripoliitika põhialused aastani 2020 (2014) Kiidetud heaks Vabariigi Valitsuse poolt 21.11.13. Kinnitatud Riigikogu poolt 26.01.2014.

Kutse andmise kord. Kultuurikorraldaja kutsetele (2016) Kinnitatud Kultuuri Kutsenõukogu 01.11.2016 otsusega nr 3

[<http://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutseandjad/10412048/dokumendid>] (14.04.17)

Kutsekoda – Kutsestandardid. Kultuurikorraldaja tase 4, 6 ja 7 , 2013

[<http://www.kutsekoda.ee/et/index>] (21.02.17)

Muuseumiseadus (2013) Riigi Teataja 1, 10.07.2013, 1

Nelson, Kai Ines (27.04.2016) Muuseumid ja omandivormi muutumine. Kultuuriministeerium [<http://www.kul.ee/et/uudised/muuseumid-ja-omandivormi-muutumine>] (21.02.17)

Nordplus [<http://www.nordplus-spark.one/>] (22.02.17)

Ots, Anu (12.04.2013) Rahvakultuuri harrastajate seas on populaarseim koorilaul. Eesti Statistikaamet [<https://statistikaamet.wordpress.com/2013/04/12/rahvakultuuri-harrastajate-seas-on-populaarseim-koorilaul/>]

Ots, Anu (19.03.14) Vaba aeg ja sotsiaalsed suhted elukvaliteedi näitajatenä. Eesti Statistikaamet [<https://statistikaamet.wordpress.com/2014/03/19/vaba-aeg-ja-sotsiaalsed-suhted-elukvaliteedi-naitajatenä/>] (12.05.17)

Põhikooli riiklik õppekava (2011) Riigi Teataja 1, 14.01.2011, 1

Rahvakultuuri Keskus – õppekorralduse alused

[[http://www.rahvakultuur.ee/Oppekorralduse\\_alused\\_2436](http://www.rahvakultuur.ee/Oppekorralduse_alused_2436)] (28.02.17)

Rahvakultuuri Keskus [[http://www.rahvakultuur.ee/Tere\\_tulemast\\_Rahvakultuuri\\_Keskus\\_69](http://www.rahvakultuur.ee/Tere_tulemast_Rahvakultuuri_Keskus_69)] (28.02.17)

Rahvakultuuri Keskuse valdkondlik andmekogu

Rahvaraamatukogu seadus (1998) Riigi Teataja 1, nr103,1696

Siseministeerium

[[https://www.siseministeerium.ee/sites/default/files/dokumendid/Uuringud/Ruumiline\\_planeerimine/2014\\_lisa\\_2\\_moisted.pdf](https://www.siseministeerium.ee/sites/default/files/dokumendid/Uuringud/Ruumiline_planeerimine/2014_lisa_2_moisted.pdf)] (21.02.17)

Tartu Ülikooli kodulehekülg [<http://www.ut.ee/et/ut-oppekavad/kultuurikorraldus-0>] (22.02.17)

Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia kodulehekülg  
[<http://www.kultuur.ut.ee/et/oppekavad/kultuurikorraldus>] (22.02.17)

Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia koolitusinfo [<http://www.koolitusinfo.ee/koolitaja/tu-viljandi-kultuuriakadeemia.html>] (28.02.17)

Täiskasvanute koolituse seadus (2015) Riigi Teataja 1, 23.03.2015, 5

Vaimne kultuuripärand Eestis (2015) Tallinn: Rahvakultuuri Keskus  
[[http://www.rahvakultuur.ee/s2/1783\\_11557\\_707\\_Loe\\_infovihiikut\\_siin.pdf](http://www.rahvakultuur.ee/s2/1783_11557_707_Loe_infovihiikut_siin.pdf)] (11.05.17)

Õppeinfosüsteem. Kultuurikorraldus rakenduskõrgharidus õppekava [<http://www.ois.ut.ee>] (14.04.17)

## **Kasutaud kirjandus**

Aarelaid-Tart, Aili (2000) Eesti rahvakultuur sisenemas Euroopa Liidu kultuuriruumi. Eesti Inimarengu aruanne, 63-66

Alekõrs, Kadri (2013) Kohanemine organisatsioonis ja selle seos isikuomadustega kahe Eesti tootmisettevõtte näitel. Tartu Ülikooli majandusteaduskond, sotsiaalteaduste magistritöö

Beljajev, Riina; Vanari, Kätlin (2005) Õppimine ja õppimisoskuste arendamine täiskasvanuna. Tallinn: Sisekaitseakadeemia

Bell David; Oakley Kate (2015) Cultural Policy. London ja New York: Routledge Taylot and Francis Group.

Byrnes, William J. (2009) Management and the arts, 4th edition. Boston: Focal Press

Dewey, Patricia (2003) From Arts Management to Cultural Administration. Presented at the 29th annual Social Theory, Politics, and the Arts Conference. Occasional paper #27 Ohio: College of the Arts

Dewey, Patricia; Rich, J. Dennis (2003) Developing arts management skills in transitional democracies. Human Resources Management, volume 5, nr 2, 15-27

Dewey, Patricia; Wyszomirski, Margaret Jane (2010) Improving Education in International Cultural Policy and Administration. The Journal of Arts Management, Law, and Society, 36:4, 237-293

Elenurm, Taimi; Kasmel, Anu; Kidron, Anti; Rüütel, Eha; Teiverlaur, Maria; Traat, Uno (1997) Stressi teejuht. Kuidas saada lahti liigsest pingest? Tallinn: eesti Tervisekasvatuse Keskus

Elukestva õppe strateegia 2005-2008 (2005) Kiidetud heaks Vabariigi Valitsuse poolt 3.11.2005 Tallinn: Haridus- ja Teadusministeerium

Evans, Joel R.; Mathur, Anil(2005) The Value of Online Surveys. Internet Research, Vol. 15, 2, 195-219 Emerald Group Publishing

Fisch-Uibopuu, Katriin (2006) Eesti kultuuriorganisatsioonide juhtide ülesanded ja kompetentsid. Rahvusvaheline kultuurikonverents "Kultuurijuhtimine muutuv keskkonnas": 23.-24. novembril 2006 Tartus: ettekannete kogumik, 48-50  
[<http://www.tartu.eu/kultuurikonverentsid/2006/failid/k-kogumik.pdf>]

Gromov, Urve (2007) Valdade ja linnade kultuurikorraldajate täienduskoolitus rahvakultuuri arendus- ja koolituskeskuses 1994-2004. Tartu Ülikooli filosoofiateaduskond, kultuurikorralduse magistritöö

Gurova, Olga (2016) Jõhvi valla ja Jõhvi linna ühinemise mõju nende võimekusele. Tartu Ülikooli Narva Kolledži, ühiskonnateaduste lektoraat, lõputöö

Jansen, Ea (2008) Kodanikuühiskonna kujunemine: seltsiliikumine. Raamat „Eesti Rahvakultuur“. 498-512 Tallinn: Eesti Entsüklopeediakirjandus

Jarvis, Peter; Holford, John; Griffin, Colin (2003) The Theory and Practice of Learning. London: Kogan Page

Jõgi, Larissa; Karu, Katrin (2004) Täiskasvanu õppimine kui koolituse probleem. Õppimine mitmes vaatenurgast : [artiklid] = Learning : different perspectives / koostanud ja toimetanud Airi Liimets, Viive-Riina Ruus (130–140). Tallinn: Tallinna Pedagoogikaülikooli Kirjastus. (Tallinna Pedagoogikaülikooli toimetised. A, Humaniora = Acta Universitatis Scientiarum Socialium et Artis Educandi Tallinnensis. A, Humaniora; 24)

Kannike, Anu. Tiiu Jaago (toim) (2005) Rahvakultuur - Argikultuuri uurimise terminoloogia e-sõnastik. Tartu Ülikool, eesti ja võrdleva rahvaluule osakond. [<http://argikultuur.ut.ee>] (09.05.17)

Komisjoni talituste töödokument (2016) Riigiaruanne. Euroopa Komisjon. Brüssel, 26.02.16

Kulbok-Lattik, Egge (1999) Kultuurikorraldusest ja selle õpetamisest Eestis. Sirp, 12.11.99, nr 42

Kulbok-Lattik, Egge (2008) Eesti kultuuripoliitika ajaloolisest periodiseerimisest, Acta Historica Tallinnensia, 2008, 12, 120–144

Kulbok-Lattik, Egge (2016a) “Art Belongs To the People!” The Soviet Cultural Policy and Estonian Community Houses. Culture Crossroads, 9, 100–125.

Kulbok-Lattik, Egge (2016b) Seltsi- ja rahvamajad – Eesti uus ruumiline kultuurimudel lääneliku moderniseerumise ning kujuneva kultuuripoliitika kontekstis. Acta Historica Tallinnensia, 22, 41–66



- Kulbok-Lattik, Egge (2017) Kultuurikorraldaja – nüsitud tiibadega Pegasus? Eesti Rahvusringhääling. 10.05. [<http://kultuur.err.ee/594915/egge-kulbok-lattik-kultuurikorraldaja-nusitud-tiibadega-pegasus>]
- Lintnermann, Aivi (2012) Rahvamajad läbi aegade. Ettekande slaidid.
- Lukas, Triinu (2016) Võrdsema ühiskonna võimalikkus kultuuri näitel. Sotsiaaltrendid. 7 Tallinn: Eesti Statistikaamet
- Lõhmus, Marko (2011) Viis pilku kultuurikorraldusele – õpetaja pilk, Sirp 19.08.2011
- Martin, Dan J; Rich, J. Dennis (2010) Assessing the Role of Formal Education in Arts Administration Training. The Journal of Arts Management, Law, and Society 28:1, 4-26
- Mulcahy, Kevin V. (2010) Cultural Policy: Definitions and Theoretical Approaches. The Journal of Arts Management, Law, and Society 35:4, 319-330
- Omaavalitsuskorralduse ja regionaalhalduse trendid ja stsenaariumid. Ettepanekud haldusreformi kontseptsiooni sisustamiseks (2014) Tallinn: Eesti Koostöö Kogu
- Paquette, Jonathan; Redaelli, Eleonore (2015) Arts Management and Cultural Policy Research. Hampshire: PALGRAVE MACMILLAN
- Priinits, Marit (2003) „Euroopa Liidu strateegiline eesmärk ehk Lissaboni strateegia“ KROON&MAJANDUS Nr 3, lk 47-53
- Primorac, Jaka (2006) The position of cultural workers in creative industries. The south-eastern European perspective. European Cultural Foundation & Riksbankens Jubileumsfond
- Ranczakowska, Anna; Kuznetsova-Bogdanovits, Kristina; Kiitsak-Prikk, Kaari (2017) Growing individuals - contemporary entrepreneurial education at the Estonian Academy of Music and Theatre. In: Malgorzata Sternal (Ed.). Professional Musician: between art, education and management (95–117). Krakow: Akademia Muzyczna w Krakowie.
- Rasmussen, Karen; Northrup, Pamela; Colson, Robin (2016) Handbook of Research on Competency-Based Education in University Settings. Pennsylvania: IGI Global Hershey,
- Raudsepp, Ruudu (2011) Tunnustame, investeerime ja sulgeme? Eesti Päevaleht, 14.06.2011 [<http://epl.delfi.ee/news/arvamus/tunnustame-investeerime-ja-sulgeme?id=51298586>] (22.02.17)
- Rummo, Tiiu-Liisa (2008) Täiskasvanute koolitus ettevõtetes. Eesti statistikaamet, Teemaleht 1/2008
- Sarv, Anu (2013) Õppejõu eneserefleksioon ja professionaalne identiteet. Tartu Ülikooli filosoofiateaduskond, filosoofia ja semiootika instituut, semiootika osakond, doktoritöö
- Sinanovic, Jasmina; Becirovic, Senad (2016): The Determinants of Lifelong Learning. Russian Federation: European Researcher, Series A, Vol.(103), Is. 2, 107-118
- Statt, David A. (2000) Using Psychology in Management Training: the Psychological Foundations of Management Skills. London and Philadelphia: Routledge

Sternal, Malgorzata (2007) Cultural Policy and Cultural Management Related Training: Challenges for Higher Education in Europe. *The Journal of Arts Management, Law, and Society*, 37:1, 65-78

Tight, Malcolm (2002) *Key Concepts in Adult Education and Training* 2nd Edition. London: RoutledgeFalmer

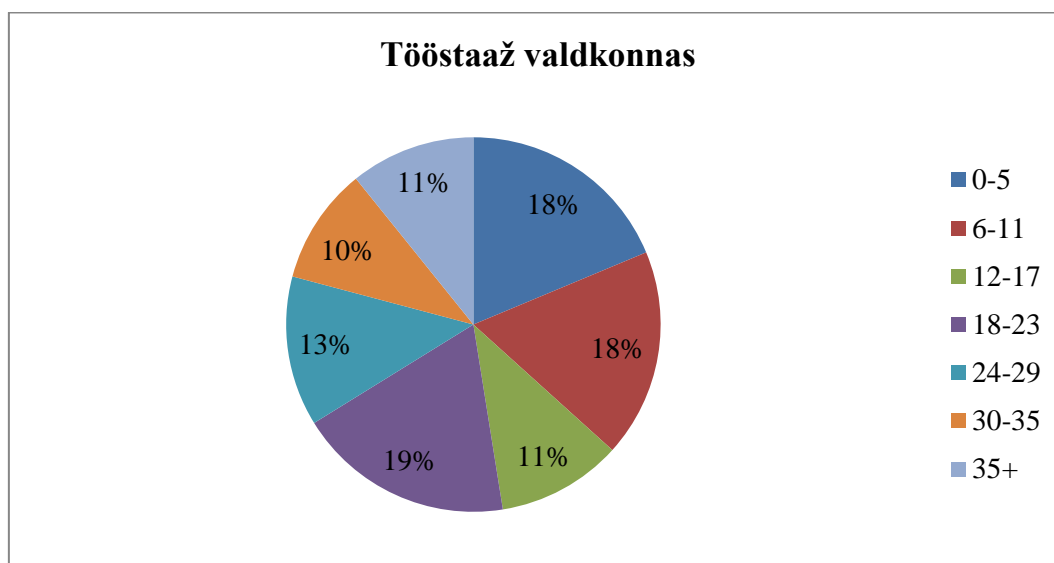
Training in Cultural Policy and Management. International Directory of Training Centers. Europe, Russian Federation, Caucasus, Central Asia (2003) UNESCO [[www.encatc.org](http://www.encatc.org) , <http://en.unesco.org>]

Wlodkowski, Raymond J. (2008) *Enhancing adult motivation to learn: A comprehensive guide for teaching all adults*. 3rd ed. San Francisco: Jossey-Bass.

## LISA 1

**Tabel 1.1** Kultuurikorraldajate ametinimetus

Juhataja	68	Projektijuht	2
Direktor	16	Ringijuht	2
Kultuurijuht	11	Arendusjuht	2
Kultuurispetsialist	8	Muusikajuht	1
Kultuuritöötaja	5	Juhatuse esimees	1
Tegevjuht	4	Vabatahtlik	1
Juhatuse liige	4	Dekoraator	1
Valla kultuurijuht	3	Pearaamatukoguhoidja	1
Kunstiline juht	3	Loomejuht	1
Kultuuritöö korraldaja	2	Kultuurinõunik	1
Huvijuht	2		



**Joonis 1.1** Tööstaaž valdkonnas

**Tabel 1.2** Asutuses tegutsevate huviringide arv

Mitu ringi	Vastanute arv	Mitu ringi	Vastanute arv
0	9	15	5
1	2	16	4
2	5	18	2
3	11	19	1
4	13	20	1
5	11	21	2
6	10	22	1
7	12	23	3
8	8	28	1
9	9	Kombestiku programmid, loengud üle eesti	1
10	4	Ei tea	1
11	7	30	1
12	6	45	1
13	1	46	1
14	6	50	1

**Tabel 1.3** Rahvakultuuriga tegelevate huviringide arv

Mitu ringi	Vastanute arv	Mitu ringi	Vastanute arv
0	12	12	1
1	15	13	2
2	21	14	1
3	15	16	1
4	19	23	1
5	14		
6	11	Kõik on seotud folkloristika ja etnoloogiaga	1
7	7	Kõik, osaliselt	1
8	5	kõik	1
9	3		139
10	6		
11	2		

**Tabel 1.4** Millised on kultuurikorraldajate võimalused ja vahendid koolitusel osalemiseks

Eelarveline	26	Piiratud	4
On olemas	25	Keskmised	4
Väikesed	14	Rahuldav	3
Piisavad	12	Head	3
Võimalik leida	10	Puuduvad	3
Ei ole piisav	9	Normaalsed	2
Omaosalus/ise tasumine	6	Erinevad	1

**Tabel 1.5** Täienduskoolituse töö- ja õppevormi eelistuse põhjendus

<b>Eelistuse põhjus praktilise poolt</b>	<b>Vastanute arv</b>	<b>Eelistuse põhjus teoreetilise poolt</b>	<b>Vastanute arv</b>
Kinnistub ja omandab paremini	17	Annab võimaluse oma töövõimalusi arvestades varieerida ja arendada	2
Saab ise korraldada, proovida	8	Teadmistele kinnitust saada	1
Jääb paremini meelde	8	Hea kuulata ja analüüsida	1
Praktiline tegemine annab parema tulemuse, rohkem kasu, kindlama tunde	8	Ise ei jõua end uusimate teooriatega kursis hoida	1
Olen praktilise töö tegija	7	Meeldib kuulata ja vaadata	1
Reaalsus on midagi muud	2	Kinnistub mälus	1
Läbi praktilise kogemuse õpib vigadest	2	Kui teoreetilised teadmised saadud saad kohapeal praktiliselt kasutada	1
Arusaadavam	2	Teooria töötab igas kohas	1
Tunnetad läbi keha, saab selgemaks	2	Praktiline ei kattu meie kogukonnaga	1
Mõnda asja on lihtsam mõista	2	Leida uusi lähenemisi, uut mõtlemist	1
Praktilisi näiteid on alati vähe	2		
<b>Eelistuse põhjus mõlema valikul</b>	<b>Vastanute arv</b>	<b>Eelistuse põhjus</b>	<b>Vastanute arv</b>
Mõlemat on vaja	16	Oleneb teemast	8
Praktiline koos teoreetilisega	16		
Teoreetiline ja praktiline tasakaalus	3		
Toetavad üksteist	3		
Mitmekesisus annab rohkem teadmisi	3		

## **LISA 2**

2006 – 2016 aastal Rahvakultuuri Arendus- ja Koolituskeskuses läbi viidud kultuurikorraldajatele suunatud täienduskoolitused ja kursused. Nimekirjas on nii lühikursused kui ka mitmeosalised kursused mahuga 32-48 tundi. Igal aastal on toimunud mitmeosaline erinevatest moodulitest koosnev Kultuurikorraldaja täienduskursus (kuni 2012a aastani kandis see nime Rahvamajade juhatajate kursus). Nimekiri on koostatud Rahvakultuuri Arendus- ja Koolituskeskuse aastaruannete põhjal.

### **2006**

Rahvamajade juhatajate kursus

Arengukava koolitus (Lääne-Virumaal)

Kultuuritegevuse strateegiline planeerimine (Raplamaal)

Tuleviku töötuba (Pärnumaal)

### **2007**

Kultuurisündmuse korraldamine (Jõgevamaal)

Tuleviku töötuba (Pärnumaal)

Rahvamajade juhatajate kursus (2 gruppi)

Kultuuritöötajate õppesõit Soome

Kultuuriprojektide juhtimine Euroopa Liidus

Kultuuripoliitika kohalikus omavalitsuses (Tartumaal)

### **2008**

Kultuurisündmuse korraldaja ABC (Põlvas)

Kultuuritöötajate õppesõit Saksamaale

Rahvamajade juhatajate kursus

Aktiivõpe rahvamajade juhatajatele

Majandusarvestus ja autoriõigus kultuurikorralduses

Suhtlemisoskuste arendamine: Meeskonnatöö ja grupiprotsessid

## **2009**

Kultuuriprojektide juhtimine ja rahastamisvõimalused Euroopa Liidus

Rahvamajade juhatajate kursus (2 gruppi)

Raplamaa kultuuritöötajate õppesõit Poola-Slovakkia

## **2010**

Rahvamajade juhatajate kursus

Kultuuriasutuste juhtide kursus Sillamäel

Kultuuritöö korraldus vallas ja rahvamajas

Kultuuriteenus kohalikus omavalitsuses

## **2011**

Suhtlemispsühholoogia kursus

Sotsiaalsed ja kommunikatiivsed oskused – läbirääkimised

Raplamaa kultuuritöötajate õppesõit Sankt-Peterburi

Rahvamajade juhatajate kursus

Kultuurikorraldus Soomes ja Taanis

## **2012**

Rahvamajade juhatajate kursus

Turundus kultuuriorganisatsioonis (Sillamäel)

Avatud seminar Rahvakultuuri tugevus on selle kandjates

Kultuurikorraldaja täienduskursus

Etikett riiklikel pühadel ja tähtpäevadel

Avaliku esinemise koolitus

## **2013**

Kultuurikorraldaja täienduskursus (2 gruppi)

Internetiturunduse koolitus Sillamäel

Avaliku esinemise koolitus

## **2014**

Enesejuhtimise psühholoogia praktikas  
Arvutikoolitus Raplamaa kultuuritöötajatele  
Avatud seminar Kolm vaadet rahvakultuurile  
Kultuurikorraldaja täienduskursus (2 gruppi)  
Suhtlemispsühholoogia praktikas  
Enesekehtestamine praktikas  
Mõttemustrite murdmine kultuurikorralduses (Tartus)  
Jõulukombestiku kursus (Raplas)

## **2015**

Kultuurikorraldaja täienduskursus  
Mõttemustrite murdmine kultuurikorralduses (Järvamaal)  
Dokumendihaldus (Ida-Virumaal)  
Autorikaitse

## **2016**

Kultuurikorraldaja täienduskursus (2 gruppi)  
Kultuuriprojektide koostamine 3 gruppi – Tallinnas, Läänemaal ja Põlvamaal



## LISA 3

Järgnevalt on ära toodud küsitluses „Kultuuritöötajad ja täienduskoolitus“ esitatud küsimused.

### 1. Asutust puudutavad küsimused

- Mis on asutuse nimetus
- Asutuse asutamisaasta
- Asutuse aadress
- Milline on asutuse omandivorm
- Kes vastutab/ on põhivastutaja kultuuritöö korraldamise eest kohalikus omavalitsuse
- Kuidas mõjutab haldusreform Teie asutuse tegevust
- Mitu huviringi tegutseb Teie asutuses
- Mitu neist huviringidest tegeleb rahvakultuuriga
- Kui palju on asutuses palgalisi töötajaid

### 2. Kultuuritöötajat puudutavad küsimused

- Teie vanus
- Teie ametinimetus
- Teie tööstaaž asutuses (aastates)
- Teie tööstaaž valdkonnas (aastates)
- Milline on Teie haridustase
- Kas Teil on erialane haridus
- Kas olete teadlik kultuurikorraldajate kutsestandardist
- Kuidas suhtute kutsetunnistuse taotlemisse
- Teie tegevusvaldkond ja tööülesanded
- Milliseid pädevusi on Teie töökohal töötades vaja
- Millised on Teie töö juures rahulolematust tekitavad tegurid, põhilised probleemid ja kitsaskohad
- Millised on olnud muutused kultuuritöötaja tegevuses viimase 10 aasta jooksul

### 3. Täienduskoolitust puudutavad küsimused

- Kas Te olete osalenud täiendusõppel/koolitustel
- Kus olete täiendusõppel/koolitusel käinud
- Millal viimati osalesite täienduskoolitusel
- Missugustel täienduskoolitustel olete osalenud
- Millist täienduskoolitust Teile kõige rohkem vaja oleks
- Keda eelistate täienduskoolituste korraldajana
- Millised on Teie võimalused ja vahendid koolitustel osalemiseks

- Mis on motiveerinud Teid täienduskoolitustel osalema
- Milline on olnud koolitusest saadud kasu
- Milliseid konkreetseid koolitustelt saadud teadmisi ja oskusi olete oma töös kasutanud
- Mida võiks täienduskoolitustel teha teisiti
- Mis aeg sobiks Teile koolitusel osalemiseks kõige paremini (Vastusesse märkige kuu, nädalapäev ja kellaaeg)
- Millises vormis koolitus Teile kõige rohkem meeldiks
- Põhjendage oma eelistust

## **SUMMARY**

### **THE COMPETENCES OF CULTURAL MANAGER IN LOCAL MUNICIPALITIES AND THE NEED FOR THEIR CONTINUING EDUCATION IN ESTONIA**

We are living in the world of constantly developing media and economy, based on information and knowledge which has created a new labor market as well the need for combining the attitudes and knowledge with new methods and terms. The advances in society are forcing people to develop professionally, improve and acquire new competences, including cultural spheres.

Cultural management is a profession that has changed greatly and altered substantially in recent decades. Nowadays a cultural manager is expected to be open –minded and creative, to have an ability of quick reaction and analysis, as well communication skills for interacting with different people. The number of professional competences, which includes both knowledge and skills, has grown by the time and is constantly increasing. The challenge of studying competences lies in the complicated nature of cultural manager's profession and the difference between needs-based competences according to specific cultural field. The question of competences is also related to the development of curricula in the field of cultural management education in Estonia.

The principal aim of this master's thesis is to study the need for continuing education among cultural managers in local municipalities in accordance with the needs-based competences as well compare the competences with those offered in occupational qualification system and culture management education in Estonia

Estonian Folk Culture Development and Training Centre took a great interest in master's thesis, offering a chance for co-operation. In 2006 the Centre conveyed similar survey among Estonian cultural managers, collecting data concerning cultural institution and cultural manager.

The first chapter gives an overview of the historical development of Estonian regional cultural policy, cultural management education and the competences of cultural managers in association with the International research literature. Also the essence of life-long learning and practice-

based learning is explained and the overview of possibilities for cultural managers to participate in continuing education courses in Estonia is given.

The second chapter focuses on description of used methodology, cultural institutions and cultural managers involved in an online survey conducted by the autor. The chapter also explains the terms of culture centre and its subordinate smaller institutions.

The overview of the results of the survey is provided in the third chapter. The competences, most disturbing factors in cultural manager`s job as well greatest changes in activities during last 10 years are outlined. The participation in continuing education courses for cultural managers is described as well need for retraining and possibilities for taking part in retraining are observed. The assessment given to content and format of continuing education courses given by cultural managers is also analysed.

The final chapter focuses on discussion on survey results in the background of previous surveys and current Estonian cultural-and educational policies. Some ideas for further examination of the topic are also presented. The master`s thesis ends with a conclusion.

To gather information I used online survey that was send to local municipality cultural managers in different Estonian countis. 139 cultural managers responded to the survey.

The results of survey revealed that cultural managers are obliged to fulfill various duties with different functions in context of internationally developing knowledge society within its values and attitudes constantly changing. According to cultural managers the biggest changes within 10 years appeared to be the growth of duties and increasing need to organise project-based activities. New competences must also be aquired due to advances in informational. People consuming culture have become more demanding, at the same time activeness in participating in cultural events has decreased.

Low salary, discursive duties and small number of empolyees are considered the most disturbing factors in profession. Abundance of duties involve competences which cannot be obtained to the full in formal cultural management education. Cultural management can be studied in Estonia in two universities within three different curricula. Cultural managers appear to have higher education but not always in the field of culture management. The percentage of young people employed as cultural managers by local municipalities is small therefore the average age has increased during last 10 years. The reasons can be low salary, locations of culture centres and plenty of duties involved. In my opinion these may be the reasons why people with different

educational background work as cultural managers. Also, the multitude of competences involved in profession enables people having previously been acquainted with leadership to cope with culture administration as well. However, as cultural management does not uniquely focus on leadership, the need for retraining to get diverse skills and knowledge occurs.

Cultural managers in general are actively participating in continuing education programmes. 70% of surveyed claimed to have passed some programme within last couple of years. Aquiring new knowledge and skills, exchanging experience , communication as well desire to develop are acting as motivating factors. Majority has taken part in project writing and retraining courses, which were considered very useful.

While researching whether continuing education programmes and cultural management curricula provide the development of needs-based competences, it was found that it is done partially, but areas exist which are not covered by retraining and curriculas: design, styling and flyer compiling. Also curricula lack courses on folk culture which was one of the most essential subject fields according to cultural managers studied.

Competences were observed in the point of view of the occupational qualification system. The survey results enable to say that for cultural managers the occupational qualification system is not attractive and opportunities providing. Only 15 % of managers questioned possessed the qualification certificate and almost half of the sample considered applying for it insignificant. The occupational qualification system defines majority of relevant competences, still being superficial. Therefore it needs to be specified and made more detailed.

Concerning the study methods in continuing education the suggestion of using more practical and active study method was presented, which enables to affirm knowledge and comprehend it easily. The request for courses which provide discussions about positive and negative sides of experiences carried on by specialists was also raised. Naturally, less costing and close located courses were preferred in order to avoid time waste and situation where continuing education expenses should be covered personally. The possibilities to participate at programmes were regarded to be sufficient and the sources for really useful and interesting continuing education courses have been found in most cases.

Observing the suitable times for retraining among cultural managers studied it was found that the best months are January, February and March, as well working days courses starting at 10.

Estonian Folk Culture Development and Training Centre is regarded as most preferred continuing education provider as well as other specialists in field.

Considering the results of the survey as well as their analysis in comparison with other materials, the present study suggests, the following:

- To further examine the possibilities and readiness of co-operation among organisations providing continuing education in the field of cultural management;
- to compile the new and more detailed occupational qualification system and to develop cultural management curricula involving experts, cultural managers` and Community House Association and universities

Contemporary society demands specialists with up to date competences to work as cultural managers. Through developing and continuing education of cultural managers working in small municipalities all over Estonia it can be possible to keep folk culture alive and create and preserve our cultural heritage. By supporting and helping people employed in cultural sphere we can keep our nation and country viable and vital.

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Heleri Huuse (sünnikuupäev: 16.09.1991)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

„Kohalike omavalitsuste kultuurikorraldajate pädevused ja täienduskoolituse vajadus Eestis“ mille juhendaja on Ester Bardone.

1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile;

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 17.05.2017